

شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی ارزشیابی مجموعه آموزشی (مطالعه موردی)

مصطفی روحانی‌نیا^۱ | رضا حسین‌پور^۲

چکیده

مسئله پژوهش حاضر شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌ها یا شاخص‌های الگوی ارزشیابی یک مجموعه آموزشی سازمانی است. تحقیق از نظر هدف، توسعه‌ای و از نظر روش از نوع کیفی است. جامعه آماری پژوهش را ۳۲ نفر از مدیران و اعضای هیئت علمی حوزه مدیریت آموزشی، مدیریت آموزش عالی و منابع انسانی سازمان مدنظر تشکیل دادند. نمونه تحقیق برای مصاحبه ساختاریافته تعداد ۱۲ نفر از جامعه آماری پژوهش بود که با شیوه هدفمند انتخاب شدند. جمع‌آوری اطلاعات (مبانی نظری و پیشینه)، کتابخانه‌ای و روش جمع‌آوری داده‌ها، میدانی و از طریق مصاحبه ساختاریافته بود. به‌منظور شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌ها یا شاخص‌های الگو، مبانی نظری، پیشینه و اسناد و مدارک علمی مرتبط با حوزه ارزشیابی در بُعد سازمانی و اسناد بالادستی از ابزار کتابخانه‌ای و مطالعه اسنادی با منطق قیاسی و استقرایی، بررسی و تحلیل شده و الگوی اولیه تحقیق از آن‌ها استخراج شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار مصاحبه ساختاریافته محقق ساخته استفاده شد. این ابزار توسط ۸ نفر از خبرگان روایی سنجی شد. برای تحلیل داده‌ها و اصلاح و تکمیل الگوی اولیه داده‌های مصاحبه با خبرگان از طریق آزمون دوجمله‌ای تحلیل و بر اساس یافته‌های این آزمون و پس از حذف موارد تأیید نشده؛ ۱۵ بعد، ۶۲ مؤلفه و ۱۲۱ زیرمؤلفه یا شاخص بعنوان الگوی ارزشیابی سازمانی در سطح معناداری ۰/۰۵ مورد تأیید قرار گرفتند.

کلیدواژه‌ها: الگو؛ مؤلفه؛ زیرمؤلفه؛ شاخص؛ ارزشیابی؛ دانشگاه سازمانی

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:
۱۴۰۱/۱۰/۱۴
تاریخ پذیرش:
۱۴۰۲/۰۲/۰۶
صص: ۱۳۰-۹۹

شاپا چاپی: ۶۱۲۱-۲۰۰۸
الکترونیکی: ۵۲۱۸-۲۶۴۵



DOR: 20.1001.1.20086121.1401.21.97.4.3

۱. دانش آموخته کارشناسی‌ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم اجتماعی و فرهنگی،

دانشگاه جامع امام حسین^(ع)، تهران، ایران

۲. نویسنده مسئول: استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم اجتماعی و فرهنگی، دانشگاه جامع امام حسین^(ع)، تهران، ایران

Hosseinpour_reza@yahoo.com

مقدمه

ارزیابی عملکرد، همواره یکی از وجوه نظام مدیریت عملکرد و جزو دغدغه‌های اصلی ذی‌نفعان و مدیران سازمان بوده و می‌تواند باعث آگاهی از میزان پیشرفت در بهبود عملکرد هر سازمان شود. ارزیابی عملکرد در سالیان متوالی محققان و کاربران را به تفکر واداشته و در دو دهه اخیر نیز مورد توجه روزافزون قرار گرفته است. (مانوئل و گریتنکز، ۲۰۲۰: ۳) چنانچه نظام ارزیابی عملکرد و شاخص‌های آن، برای سازمان مورد نظر مناسب نباشد و نتواند خواسته و نیازهای ذی‌نفعان سازمان، مدیران و کارکنان آن را برآورده سازد، نه تنها کمکی به حل مسأله نخواهد کرد؛ بلکه از حمایت کافی برخوردار نبوده و به شکست محکوم خواهد بود؛ لذا شناسایی رویکردهای نوین ارزیابی عملکرد و به کارگیری الگوی مناسب با وضعیت موجود سازمان امری لازم و ضروری است. (قنبری و همکاران، ۱۳۹۹) هر سیستمی بنا به فلسفه وجودی و ماهیتش، دروندادهایی را از جامعه دریافت می‌کند، سپس با اعمال فرایندهای خاص بر روی آن‌ها، بروندادهایی را به عنوان محصول به جامعه ارائه می‌دهد. بخش‌های مختلف جامعه به عنوان دریافت‌کننده اصلی پیامدهای این محصولات، با توجه به مقاصد و رسالت‌های خود انتظاراتی دارند که بی‌شک این انتظارات، بر لزوم مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی نظام‌ها تأثیر به‌سزایی خواهد داشت. با توجه به ضرورت پاسخ‌گو بودن نظام آموزش عالی در قبال بروندادها و پیامدهای حاصله و نیز منابع دریافتی، ضروری است راهکاری اندیشیده شود تا به کمک آن به خواسته‌های بخش‌های مختلف جامعه و از جمله خود سیستم پاسخ داده شود (روشنی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۷۰).

نظام ارزیابی عملکرد شرایط را برای استفاده مناسب از امکانات مادی و معنوی برای توسعه سازمانی فراهم می‌کند. یک نظام ارزیابی عملکرد اگر بر پایه شایستگی‌های سازمانی طراحی شود می‌تواند شالوده سازمان را پایه‌ریزی نموده و بهبود عملکرد سازمان را به دنبال داشته باشد (صدیقی و همکاران، ۲۰۲۲: ۳۱۴). سازمان‌ها بدون آگاهی از میزان دستیابی به اهداف، کسب بازخورد و اطلاع از نحوه اجرای سیاست‌های تدوین شده نمی‌توانند بهبود مستمر عملکرد داشته باشند. این موارد بدون اندازه‌گیری و ارزیابی عملکرد امکان‌پذیر نیست. اگر اندازه‌گیری دقیق و صحیحی نباشد کنترل نمودن ممکن نیست و هرچه را که نتوان کنترل کرد مدیریت آن امکان‌پذیر نخواهد

بود (گودرزی و حمیدی، ۲۰۲۲: 119). بنابراین استفاده از مدل‌هایی که با دقت و صحت، میزان عملکرد سازمان‌ها را اندازه‌گیری کند از نیازهای اساسی مدیران برای ارتقاء عملکرد سازمان و بهبود وضعیت رقابت‌پذیری در محیط امروزی است. تاکنون مدل‌های مختلفی به منظور ارزیابی عملکرد سازمان‌ها مورد استفاده قرار گرفته است. نظام‌های نوین ارزیابی عملکرد برخاسته از سه خاستگاه تمرکز بر کیفیت مانند: (دمینگ، بالدريج، مدل تعالی)، تمرکز بر برنامه‌ریزی راهبردی مانند: (کارت امتیازی متوازن) و استفاده از فنون تحقیق در عملیات مانند: (تحلیل پوششی داده‌ها، تحلیل سلسله‌مراتبی) هستند (احمدی، طبری و باقرزاده، ۲۰۲۲: 50). مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها دارای نقشی راهبردی در آموزش نیروهای تخصصی مورد نیاز جامعه هستند و نتایج عملکرد آنها، نقش حیاتی در نیل به اهداف عالی یک جامعه دارد از اینرو پایش عملکرد آنها بر اساس الگوهای نوین ارزیابی، همواره مورد توجه مسئولین این مجموعه‌ها بوده است (کاظمی و همکاران، ۱۴۰۰: ۳). دانشگاه‌ها به‌عنوان زیر نظام آموزش عالی در فرآیند توسعه هر کشوری و به عنوان مراکزی که به تربیت و آماده ساختن نیروی انسانی کارآمد، شایسته و دارای مهارت به منظور پاسخ‌گویی به نیازهای واقعی جامعه در زمینه‌های مختلف می‌پردازند، نقش حیاتی و کلیدی را بر عهده دارند، چرا که دانشگاه‌ها با بروندادهای خود به جامعه، در عمل در راه توسعه گام برمی‌دارند (غفورنیا و همکاران، ۲۵۳: ۱۴۰۰). دانشگاه‌های سازمانی، نوعی سازمان با رسالت مشخص هستند، که این دانشگاه‌ها از یک سو وابسته به سازمان مشخص و از سوی دیگر وفق قوانین و مقررات آموزشی و پژوهشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری قرار دارند (طالبی و همکاران، ۱۳۹۸: ۷۶)، این سازمان‌ها، دارای ماهیت پیچیده‌ای هستند که از فعالیت‌های حرفه‌ای، خلاقانه، منحصر به فرد و ساختار نیافته آن‌ها منبعث می‌شود. این سازمان‌ها، برای بهبود وضعیت خود، نیازمند مدیریت پویا هستند. این ساختار مدیریتی، باید بتواند تصمیمات سطوح کلان را به طور پیوسته، به لایه‌های عملیاتی منتقل و نتایج حاصل را در راستای اهداف تعیین شده ارزیابی نماید (آراسته و حسین‌پور، ۱۳۸۸: 63). همچنین به دلیل عدم قطعیت نتایج فعالیت‌های پژوهش و توسعه، نظام‌های سنتی ارزیابی عملکرد برای سنجش و ارزیابی عملکرد دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، مخصوصاً دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی سازمانی جمهوری اسلامی ایران، مناسب نبوده و این مهم نیازمند به کارگیری نظام‌های ارزیابی و شاخص‌های خاص اینگونه

سازمان‌ها هستند. مراکز پژوهشی این دانشگاه‌ها دارای نقشی راهبردی در تولید دانش تخصصی مورد نیاز نیروهای سازمانی و جامعه علمی کشور هستند و نتایج عملکرد آنها، نقش حیاتی در نیل به اهداف عالی دفاعی و امنیتی کشور از یک سو و سازمان وابسته از سوی دیگر دارد، از این رو پایش عملکرد آنها بر اساس الگوهای نوین ارزیابی، همواره مورد توجه مسئولین این مجموعه‌ها بوده است. این مراکز آموزشی و پژوهشی برای ارزشیابی زیرمجموعه‌های خود به شاخص‌های مناسب نیاز دارند. فقدان شاخص‌های خاص و نظام ارزشیابی متناسب، انگیزه‌ای برای انجام این پژوهش بوده است. وجود یک الگوی ارزشیابی مناسب و پیاده‌سازی آن باعث منافع زیر شده و به همین دلیل این پژوهش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است:

- ۱- تخصیص بهینه منابع، کنترل، هدایت، سازماندهی و تشویق
- ۲- رتبه‌بندی دانشگاه‌های سازمانی به منظور شناخت توان آنها در واگذاری پروژه‌ها و تقویت مراکزی که دارای رتبه پایین از نظر تجهیزات، امکانات، نیروی انسانی و... هستند.
- ۳- مشخص شدن توانمندی‌های تخصصی آنها، حذف یا ادغام مراکز موازی و تقویت، توسعه و تجهیز مراکز و تشکیل قطب‌های پژوهشی-آموزشی مورد نیاز نیروهای سازمانی کشور
- ۴- تلاش برای ارتقای کیفیت نظام آموزشی-پژوهشی دانشگاه‌های سازمانی کشور
- ۵- ایجاد زمینه لازم برای رقابت سالم بین دانشگاه‌های سازمانی
- ۶- ایجاد انسجام و یکپارچگی در تصمیم‌گیری‌ها و راهبردهای کلان
- ۷- فراهم آوردن شرایط لازم و مقبول جهت مشارکت بیشتر پژوهشگران و اعضای هیأت علمی در ارتقای کیفیت نظام آموزشی و پژوهشی دانشگاه‌های سازمانی جمهوری اسلامی ایران (مهدی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰: ۶۳)

بنابراین دانشگاه‌های سازمانی برای هم‌جهت‌سازی راهبردها و برنامه‌ها، کنترل بهتر برنامه‌ها و فعالیت‌ها، مدیریت ذی‌نفعان، کنترل کیفیت و انطباق عملیات با استانداردها، ایجاد فضای مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی مجریان، امکان مدیریت عملیات و کنترل اثربخشی و کارایی، نشان دادن ارزش کسب شده، تسهیل ارتباط و مدیریت اثربخش ذی‌نفعان، هم‌راستاسازی عملیات با راهبرد، پیشبرد بهبود کیفیت، پشتیبانی از پاسخ‌گویی عمومی، تضمین انطباق با استانداردهای حرفه‌ای و همچنین برای ایجاد انگیزش و پاداش‌دهی به کارکنان خود، نیاز اساسی به طراحی و ایجاد الگویی

بومی و غیر قابل تقلید ارزیابی عملکرد دارند. اگر فرآیندی اندازه‌گیری نشود، قابل درک و تحلیل نیست، اگر فرآیندی تحلیل نشود، قابل کنترل و ارزیابی نیست، اگر فرآیندی قابل کنترل نباشد، قابل بهبود نیست. ذی‌نفعان در برابر دانستن این واقعیت که ارزیابی می‌شوند، خروجی بهتری از خود نمایان می‌سازند. در صورت عدم ارزیابی عملکرد در اینگونه دانشگاه‌ها، موفقیت و شکست قابل تمایز نیست، در نتیجه عدم تمایز شکست و موفقیت امکان پاداش و تجلیل را از بین می‌برد. اگر سیستم و یا مجموعه آموزشی فاقد قدرت تمایز شکست و موفقیت باشد، امکان بهبود روش و بروز تحول در آن ممکن نیست. در این صورت بررسی و ارزیابی راهبردها، در بلندمدت میسر نبوده، و توان اجرای بهبود و همچنین ایجاد تحول نیز فراهم نخواهد شد. طراحی الگوی ارزشیابی عملکرد با توجه به دلایل فوق برای بهبود کیفیت و بهره‌وری و شناخت نقاط ضعف و قوت در دانشگاه‌های سازمانی کشور بیش از پیش احساس می‌شود. همچنین یک مجموعه آموزشی سازمانی باید استانداردهای را برای مقایسه هدایت برنامه‌ریزی خود وضع کند و همچنین مشکلات کیفیتی و نواحی‌ای را که به توجه خاص نیاز دارد باید مشخص شوند، هزینه‌های ناشی از عدم رعایت کیفیت و میزان استفاده خود از منابع را تنظیم کند. از هدایت تلاش‌های بهبود خود به افراد و ذی‌نفعان این دانشگاه‌ها بازخورد دهد. برای اینکه با اطمینان به تصمیماتی که بر پایه واقعیت اتخاذ شدند نه بر پایه فرضیات و احساسات عمل کند، اهمیت و ضرورت طراحی الگویی ارزشیابی عملکرد را دو چندان می‌کند. با توجه به اینکه منابع انسانی ارزشمندترین سرمایه‌های هر سازمانی می‌باشند، بایستی به صورت مستمر پایش‌ها و ارزشیابی‌هایی به منظور آسیب‌شناسی سیاست‌ها و برنامه‌ها در سازمان‌ها صورت گیرد تا سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان بتوانند از نقاط ضعف خود مطلع شوند و در جهت رفع آن‌ها برآیند. بنابراین، ارزیابی همه‌جانبه‌نگر و جامع در دانشگاه‌های سازمانی کشور، علاوه بر شناخت سازمان از خود، می‌تواند دید کاملی از منابع انسانی این مراکز آموزشی برای مدیران فراهم نماید که منجر به ارائه راهکارهای مناسب جهت تقویت نقاط قوت و بهبود نقاط ضعف می‌گردد. بنابراین با توجه به مطالب ذکر شده می‌توان مسأله اصلی تحقیق را این گونه بیان کرد که ابعاد، مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌ها یا شاخص‌های الگوی ارزشیابی در یک مجموعه آموزشی سازمانی کدامند؟ پژوهش حاضر بر مبنای هدف، از نوع تحقیقات توسعه‌ای و بر مبنای مفروضات معرفتشناختی از نوع پژوهش‌های کیفی است.

مبانی نظری

نقش و وظیفه مجموعه آموزشی سازمانی تنها ارائه آموزش سیستمی نیست بلکه جهت‌گیری استراتژیک سازمان را به طور مداوم مورد توجه قرار داده و بر اساس آن به پرورش و رشد استعداد کارکنان می‌پردازد. گرینزر

(مجموعه آموزشی سازمانی) را کارکردی می‌داند که به لحاظ استراتژیک برای یکپارچه کردن توسعه افراد درون یک سازمان تنظیم شده‌است. مجموعه فوق روی توسعه فردی، مسیر شغلی، فرصت‌های آموزشی، رویدادهای یادگیری‌های منابع انسانی و رهبری در تمام سطوح سازمان تمرکز می‌کند. (طالبی و همکاران، ۱۳۹۸: ۷۷) ذکر این مطلب ضروری است که بسیاری از سیستم‌های آموزشی که ویژگی‌های مجموعه آموزشی سازمانی را دارند، از این اصطلاح استفاده نمی‌کنند، اما در پژوهش حاضر به منظور ایجاد یکپارچگی در بحث اصلی، این اصطلاح به صورت کلی به کار رفته‌است. بقا و موفقیت سازمان‌ها در محیط رقابتی کنونی، به اتخاذ و اجرای راهبردهای اثربخش و بهبود مستمر عملکرد وابسته است. این مهم، از طریق طراحی و تعیین اهداف و راهبردها، برنامه‌ریزی و اجرای راهبردها و به تبع آن، کنترل و ارزیابی عملکرد محقق می‌شود (نصرت‌پناه، حصیرچی و دهقانی، ۱۳۹۷: ۱۸۸).

در یک نگاه جامع مجموعه آموزشی سازمانی که حلقه اتصال دانشگاه، سازمان وابسته و صنعت است و با توسعه آن صنایع می‌توانند در جهان متغیر و پرتلاطم به اهداف خود دست یابند، از دو بعد عمده قابل بررسی است؛ مجموعه آموزشی از یک سو بخشی از سازمان اصلی محسوب می‌شود و از سوی دیگر جزئی از نظام علمی کشور بوده و متاثر از سیاست‌های وزارت علوم، آیین‌نامه‌ها و مقررات سایر بخش‌ها است.

ارزیابی عملکرد را می‌توان فرایند ارزیابی و برقراری ارتباط با کارکنان در، نحوه انجام یک شغل و استقرار برنامه بهبود آن تعریف کرد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۷: ۲۹). ارزیابی عملکرد^۱ مفهومی پیچیده است؛ زیرا از دو رویکرد نسبتاً متفاوت تشکیل شده: اندازه‌گیری عملکرد و ارزیابی. اندازه‌گیری عملکرد، پایش مداوم و گزارش انجام مقاصد و اهداف از پیش تعیین شده

طی برهه‌ای از زمان است. (گودلس^۱، ۲۰۰۴: ۲۲)، ارزیابی عملکرد فرآیندی است که به سنجش، اندازه‌گیری، ارزش‌گذاری و قضاوت درباره عملکرد طی دوره‌ای معین می‌پردازد (حسین‌پور، رضایت، صیادنقاب، ۱۳۹۸: ۲۷). اندازه‌گیری عملکرد از طریق مقایسه وضع موجود با وضع مطلوب یا ایده‌آل بر اساس شاخص‌های ارزشیابی تعیین شده که خود واجد ویژگی‌های معین می‌باشد، قابل انجام است (سیف، ۱۳۹۹: ۳۸). به‌طور کلی نظام ارزیابی عملکرد را می‌توان فرآیند سنجش، اندازه‌گیری و مقایسه میزان و نحوه دستیابی به وضعیت مطلوب یا معیارها و نگرش معین در دامنه و حوزه تحت پوشش با شاخص‌های معین و در دوره زمانی مشخص با هدف بازنگری، اصلاح و بهبود مستمر آن دانست (کاکوی^۲، ۲۰۱۶: ۲۴۵).

در این پژوهش منظور از ارزیابی عملکرد، فرآیندی است که به‌وسیله آن فعالیت‌ها و اقدامات (سازمانی) واحد و دانشکده‌های یک مجموعه آموزشی سازمانی در فواصل معین و به‌طور رسمی بر اساس وظایف تعیین‌شده، قوانین و مقررات که هر کدام از چندین مؤلفه تشکیل می‌شود و هر کدام از این مؤلفه‌ها با یک مقیاس لیکرت سنجیده می‌شود، مورد بررسی قرار می‌گیرد و مجموع مقدار عددی این مؤلفه‌ها برابر است با ارزیابی عملکرد. بنابراین ارزیابی عملکرد به اندازه‌گیری و سنجش وضع موجود می‌پردازد تا بتوان از آن به عنوان مبنایی جهت تصمیم‌گیری در مورد ادامه، تعدیل و یا جلوگیری از کاری که در حال انجام است، استفاده کرد.

ارزیابی عملکرد سازمانی^۳: ارزیابی عملکرد سازمانی فرایند سنجش و اندازه‌گیری عملکرد دستگاه‌های اجرایی در چارچوب اصول و مفاهیم علمی مدیریت برای تحقق اهداف و وظایف سازمانی و در قالب برنامه‌های اجرایی می‌باشد. ارزیابی عملکرد سازمانی به چگونگی انجام مأموریت‌ها، وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج حاصل از آن‌ها اطلاق می‌شود (نادرزاده گوارشکی، ۱۳۹۷: ۵۴). اصولاً سیستم‌های ارزیابی با توجه به شرایط و مقتضیات سازمان طراحی می‌شوند. البته این مطلب به این معنی نیست که هر سازمانی باید یک الگو برای خود طراحی کند. بلکه منظور این است که هر سازمانی باید الگوی موجود را با شرایط سازمانی اش وفق دهد، چرا که شاید هزینه طراحی و ایجاد یک الگو آن قدر زیاد باشد که از نظر اقتصادی به صرفه نباشد و

1. Gudelis

2. Kakui

3. Evaluation of Organizational Performance

نشریات علمی دانشگاه جامع امام حسین (علیه‌السلام)

چه بسا الگوهای کاملی وجود داشته باشد که قبلاً این مسیر را طی کرده‌اند و قابلیت‌های زیادی برای استفاده در سازمان موردنظر دارند ولی در هر صورت هر سیستم ارزیابی عملکرد باید از یکسری الزامات برخوردار باشد. مواردی مثل عملی بودن، قابل فهم بودن برای عموم، بهبود دادن خودارزیابی به صورت مستمر، بیشتر بودن مزایا از هزینه‌ها و دارا بودن معیارهای واقعی و مستدل و قوی از ویژگی‌های یک نظام ارزیابی عملکرد است (قهرمانی و تقوایی، ۱۳۹۵، روشنی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۷۱، شیه و یوان^۱، ۲۰۲۱، دیواویودی^۲ و همکاران، ۲۰۲۱، غفوری و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۵۴). وجود شاخص‌های عملکردی (مانند اهداف کمی و کیفی، نرخ رشد سازمان، نرخ رشد بهره‌وری و غیره) و شاخص‌های غیر عملکردی (مانند توانایی سازمان برای تعیین آرمان‌ها و مأموریت‌ها، توانایی سازمان برای شناخت نیاز آینده و غیره) نیز می‌تواند از الزامات یک سیستم و الگوی ارزیابی عملکرد باشد. چنانچه از مطالب فوق بر می‌آید موارد زیر از دیدگاه‌های مختلف در الگوی مناسب سنجش عملکرد بسیار مورد تأکید قرار گرفته است:

- ۱- الگوی مناسب ارزیابی عملکرد باید صرفه اقتصادی داشته باشد و از لحاظ اجرا آسان باشد.
- ۲- الگوی مناسب ارزیابی عملکرد باید جامعیت داشته باشد.
- ۳- الگوی ارزیابی عملکرد باید بر روی نقاط حساس متمرکز شود و معیارهای مناسب و کلیدی را در بر گیرد.
- ۴- الگوی ارزیابی عملکرد باید بر مسائل کمی و کیفی و نیز فرآیندها و استراتژی متمرکز باشد.
- ۵- سازمان‌های برخوردار از نظام واپایش و ارزیابی عملکرد، دارای ویژگی‌هایی به شرح زیر هستند.
- ۶- از نظر مالی، شانس بیشتری دارند تا در رتبه یک سوم بالای صنعت‌شان قرار گیرند
- ۷- در ایجاد تحول سازمانی، موفق‌تر عمل می‌کنند
- ۸- در سطح مدیران ارشد، به توافق بهتری در مورد راهبردها دست پیدا می‌کنند
- ۹- به سطوح بالای همکاری و کارگروهی مدیران می‌رسند
- ۱۰- در اجرای خودارزیابی توسط مدیران موفق‌تر هستند
- ۱۱- کارکنان آن‌ها تمایل بیشتری به پذیرش ریسک دارند. (شریفی و همکاران، ۲۰۲۲: ۳۰۹)

در انتها می‌توان ویژگی‌های نظام ارزیابی عملکرد را اینگونه جمع‌بندی کرد:

- ۱- روش و مشخص بودن معیارها و شاخص‌های ارزیابی.^۱
- ۲- قابلیت سنجش و اندازه‌گیری شاخص‌های ارزیابی.^۲
- ۳- قابل حصول بودن اهداف و انتظارات در موعد یا مواقع مقرر.^۳
- ۴- معطوف به نتیجه و فرآیند بودن نظام ارزیابی.^۴
- ۵- معطوف به زمان بودن ارزیابی.^۵

مدل‌ها یا نظام‌های ارزیابی متفاوتی وجود دارد که برخی از پرکاربردترین آن‌ها به شرح زیر

ارائه می‌گردد:

عارضه‌یابی^۶: در این روش به سازمان به مثابه یک «فرد مراجعه‌کننده به پزشک» رفتار می‌کند. این فرد ممکن است با توجه به ضعف‌هایی که در سلامتی جسمی و روانی خود مشاهده می‌کند به پزشک مراجعه کند. این روش ارزیابی عملکرد دقیقاً اینگونه عمل می‌کند و از ابعاد مختلف عملکرد سازمان را مورد ارزیابی قرار می‌دهد، عوارض مبتلابه سازمان شناسائی می‌شوند. با توجه به عوارض به دست آمده، علت‌های آن‌ها شناسائی می‌شوند و از میان این علل، علت‌های ریشه‌ای عوارض شناسائی می‌شوند.

مدل DEA^۷: تحلیل پوششی داده‌ها، مدلی است که برای محاسبه کارایی واحدهای سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد و واحدهای سازمانی کارا را از واحدهای ناکارا جدا نموده و به بررسی و شناخت عمل ناکارآمدی واحدهای ناکارا می‌پردازد. (آذری، زمانی‌مزده، ۱۳۵:۱۳۹۴)

مدل جایزه دمینگ: زمانی که محصولات ژاپنی در بازار جایگاه چندانی نداشت، تأثیر فعالیت‌های دمینگ در کیفیت محصولات تولیدی صنایع ژاپن در حدی بود که انجمن در سال ۱۹۵۱ جایزه‌های را جهت ارتقاء سطح کیفیت در نظر گرفت که به خاطر همکاری مناسب دکتر دمینگ و

-
1. Specific
 2. Measurability
 3. Attainable
 4. Riented Result - Process
 5. Time-Related
 6. Diagnosis
 7. Data Envelpment Analysis (Dea)

تأثیر او در این زمینه بنام او شکل گرفت. دکتر دمینگ اصول ۱۴ گانه‌ای را برای مدل خود ارائه می‌نماید. (آذری، زمانی مزده، ۱۳۹۴:۱۳۵)

مدل منشور عملکرد: منشور عملکرد یک مدل سه بعدی است. منشور عملکرد ۵ وجه دارد. وجوه بالا و پایین به ترتیب «رضایت سهامداران» و «سهم سهامداران» است. سه وجه کناری عبارتند از راهبردها، فرآیندها و قابلیت‌ها. سازمان‌هایی که خواسته‌اند در دنیای کسب و کار آموزشی موفق باشند، دیدی شفاف از سهامداران کلیدی خود و خواسته‌های آنان پیدا کرده‌اند. آن‌ها مشخص ساخته‌اند که چه راهبردهای باید دنبال شود تا ارزش به این سهامداران منتقل شود. آن‌ها می‌دانند سازمان چه فرآیندهایی نیاز دارد تا به این راهبردها دست یابد و قابلیت‌های مورد نیاز برای انجام این فرآیندها را مشخص کرده‌اند. (آذری، زمانی مزده، ۱۳۹۴:۱۲۴)

سایر مدل‌ها: الف- مدل کیفیت اروپا ب- مدل جایزه کیفیت مریلند ج- مدل شش سیگما د- ارزیابی عملکرد بر مبنای ارزش‌گذاری فرآیندها، که در این روش تفکر مدیریت پروژه مبنای ارزشیابی عملکرد قرار می‌گیرد (اسدی و همکاران، ۱۵۳:۲۰۱۵).

هر پژوهشی ضمن آنکه مبتنی بر مطالعات قبلی است، خود نیز مقدمه و پایه‌ای برای مطالعات بعدی به‌شمار می‌رود. هر قدر تعداد ارتباط‌ها و پیوندهای ممکن یک مطالعه با مطالعات پیشین و نظریه‌های موجود بیشتر باشد، سهم و اهمیت آن در بسط دانش بشری بیشتر خواهد بود. با عنایت به این موضوع، در پژوهش حاضر به اهم پژوهش‌هایی که در منابع خارجی و داخلی به طور مستقیم با موضوع پژوهش مرتبط است، اشاره می‌شود. تا با توجه به داده‌های بدست آمده، مسأله تحقیق و متغیرهای آن تعریف شود. این امر به محقق کمک خواهد کرد تا پژوهش حاضر را در راستای مجموعه تحقیقات هم‌خانواده قرار داده و آن را با دستاوردهای تحقیقاتی دیگران هماهنگ نماید.

جدول ۱. پیشینه پژوهش

نتایج	عنوان	محقق (سال)
کیفیت پژوهش از بعد پژوهش، نوآوری و فناوری جایگاه در رتبه‌بندی و رضایت دانشجو از بعد مشتری توان رقابتی دانشگاه از بعد رشد و یادگیری و بهبود خدمات از بعد فرایندهای داخلی کارت امتیازی متوازن به عنوان مهمترین شاخص‌های ارزیابی عملکرد انتخاب شدند.	ارائه مدلی جهت ارزیابی عملکرد دانشگاه هرمزگان با رویکرد ترکیبی کارت امتیازی متوازن، تحلیل سلسله مراتبی و پویایی شناسی سیستم‌ها	غفورنیا و همکاران (۱۴۰۰)
مدل بالندگی پژوهشی اعضای هیأت‌علمی در پنج بعد دانش (دانش روش‌شناسی، دانش تخصصی، دانش سازمانی)، مهارت (مهارت‌های حرفه‌ای پژوهش، مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات)، اخلاق در پژوهش (رعایت حقوق مشارکت‌کنندگان، حقوق مالکیت فکری، پرهیز از رابطه‌گرایی، عدم دستکاری در تحقیق)، ویژگی‌های فردی (روانشناختی و شناختی و نگرش)، شایستگی‌های پژوهش‌گروهی (حس همکاری و مشارکت، مسؤولیت‌پذیری، اعتماد به اعضای گروه، تعهد به گروه، تقدم اهداف گروه بر اهداف فردی) ارائه شد.	شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بالندگی پژوهشی به منظور طراحی مدل مفهومی (مورد مطالعه، اعضای هیأت‌علمی دانشگاه ارومیه)	روشنی و همکاران (۱۴۰۰)
بر اساس نتایج، ویژگی‌های فنی و سیستم‌های سخت افزاری و نرم‌افزاری از بالاترین سطح اهمیت برخوردارند.	مدل بلوغ قابلیت و بهینه‌سازی ارزیابی اثربخش کتابخانه‌های دانشگاهی (روش فراترکیب)	رضوی و همکاران (۱۴۰۰)
: مقوله‌های اهداف و راهبردهای مدرسه و همچنین مدیریت نیروی انسانی از بعد مدیریت و مدرسه‌داری به عنوان مهمترین مقوله‌ها و مقوله "برنامه‌های بهداشتی مدرسه" از بعد "فرایندهای داخلی" به‌عنوان کم‌اهمیت‌ترین مقوله است	توسعه مدل ارزیابی عملکرد مدارس جمهوری اسلامی ایران بر اساس الگوی کارت امتیاز متوازن (مطالعه موردی مدارس پروژه ایماوا)	مهربان و همکاران (۱۴۰۰)
ها: در صورت بهبود عوامل مورد مطالعه شامل توانمندسازی سازمانی، مأموریت و منابع انسانی، طرح سازمانی، فرهنگ راهبرد و فرایند آموزش، حوزه نتایج شامل رضایت فراگیران، تغییرات رفتاری و نتایج کلیدی بهبود خواهد یافت.	عنوان «ارزیابی عملکرد دانشگاه‌های سازمانی مبتنی بر چهارچوب تعالی و بالندگی سازمانی (مورد مطالعه: یکی از دانشگاه‌های افسری)	سیدنقوی و همکاران (۱۳۹۵)

جدول ۱. پیشینه پژوهش

نتایج	عنوان	محقق (سال)
<p>در دوره اول استراتژی ثبات و تأکید بر حفظ وضع موجود گرایش راهبردی غالب بوده است و فرآیندهای داخلی در اولویت توجه فرماندهان بوده است. در دوره دوم راهبرد ثبات همچنان بر اغلب فعالیت‌های دانشگاه در این دوره حاکم بوده است. در دوره سوم دوره توسعه منابع سازمانی، انسانی، اطلاعاتی، تجهیزاتی و زیرساختی در دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا می‌باشد.</p>	<p>عملکرد دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا بر مبنای کارت امتیازی متوازن از سال ۱۳۸۲ تا ۱۳۹۵</p>	<p>احمدزاده فرد و مینایی (۱۳۹۵)</p>
<p>شاخص‌های عملکرد پژوهشی عبارت‌اند از: تعداد محققان معادل تمام‌وقت، نسبت پژوهشگران شاغل در آموزش عالی، نسبت زنان پژوهشگر در آموزش عالی، سهم دارندگان دکترا در جمعیت، نسبت دارندگان دکتری اتباع خارجی، سهم تحقیق و توسعه آموزش عالی که توسط بخش سازمان‌های تجاری تأمین می‌شود، همکاری آموزش عالی و صنعت/ کسب‌وکارها در تحقیق و توسعه، سهم سازمان‌های کوچک و متوسط که در زمینه نوآوری با آموزش عالی یا مؤسسات تحقیقاتی همکاری می‌کنند، سهم برنامه‌های منتشر شده توسط بخش آموزش عالی، نسبت تحقیق و توسعه آموزش عالی بر اساس تحقیقات بنیادی، تعداد نشریات، درصد انتشارات در بین مقالات ۱۰ درصد پراستناد، اشتراک اسناد تحقیق بر اساس همکاری علمی بین‌المللی، تفاوت بین ورودی و خروجی کسری سالانه در هر ۱۰۰ محقق تمام‌وقت و اشتراک اسناد علمی با دسترسی آزاد.</p>	<p>ارزیابی کیفیت خدمات و عملکرد مؤسسات آموزش عالی: یک مرور نظام‌مند و چشم‌انداز پس از کوید ۱۹</p>	<p>کامیلری (۲۰۲۱)</p>

جدول ۱. پیشینه پژوهش

محقق (سال)	عنوان	نتایج
واروچاس ۱ و همکاران (۲۰۱۸)	درک دانشگاهیان از شاخص‌های کلیدی عملکرد و کیفیت آموزش عالی	شاخص‌های کلیدی عملکرد عبارت‌اند از: زمان آماده‌سازی شامل تحولات در زمینه، فراوانی تدریس، مشارکت و دانش اصلی، تزریق فناوری، همسویی با صنعت، تعامل با کاربران پژوهش، تعداد کارهای تحقیقاتی تحویل شده در هر رشته، تعداد آثار دانشجویی منتشر شده در کنفرانس‌های داوری شده، مشارکت در بحث‌های مستند و سخنرانی در هر دوره، تعداد مهارت‌های مورد نظر در هر درس، تعداد رشته‌ها.
سمیرا ال‌گیری ۲ و همکاران (۲۰۱۸)	ساخت شاخص‌های کامپوزیتی، به منظور ارزیابی عملکرد دانشگاه	سه‌بعد اساسی نظام دانشگاهی (تحقیق، تدریس و انتقال تکنولوژی) را به‌طور جداگانه تجزیه و تحلیل می‌کنند، برای ساخت شاخص‌های کامپوزیتی، از یک تکنیک تجزیه و تحلیل چند معیاره بر اساس روش دو نقطه مرجع استفاده می‌کنند. به‌منظور نشان دادن مزایای این روش، برای ارزیابی عملکرد دانشگاه‌های دولتی منطقه اسپانیایی آندالوسیا در سال ۲۰۱۸ مورد استفاده قرار گرفته است. نتایج نشان می‌دهد که عملکرد دانشگاه‌های دولتی در بلوک آموزشی از بلوک‌های تحقیق و انتقال تکنولوژی بهتر است.
الانی و همکاران (۲۰۱۷)	ارزیابی عملکرد دانشگاه و نقشه برداری راهبردی با استفاده از کارت امتیازی متوازن به بررسی اثربخشی استفاده از کارت امتیازی متوازن به‌عنوان یک ابزار مدیریتی با کیفیت در یک دانشگاه	در پایان مشخص شد که بین چشم‌انداز سازمان و اهداف راهبردی و چهار بعد کارت امتیازی متوازن ارتباط مهمی وجود دارد.
حسین پور و همکاران (۱۳۹۹)	طراحی الگوی عام ارزشیابی مراکز تربیت و آموزش	الگوی عام ارزشیابی عملکرد مراکز تربیت و آموزش که در معاونت تربیت و آموزش در یک کارگروه خبرگی تدوین شده است دارای ۱۰ بعد و ۴۶ مؤلفه و ۱۰۸ زیرمؤلفه یا شاخص است که در ادامه تشریح شده است.

1. Varouchas
 2. Samira El Gibari
- نشریات علمی دانشگاه جامع امام حسین (علیه‌السلام)

به منظور شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌ها یا شاخص‌های الگوی ارزشیابی مجموعه آموزشی سازمانی، ابتدا پس از بررسی الگوهای ارزشیابی مختلف به دلیل سنجیت بیشتر الگوی عام ارزشیابی عملکرد مراکز تربیت و آموزش نظامی طراحی شده توسط حسین‌پور و همکاران (۱۳۹۹) با ویژگی‌های مجموعه آموزشی سازمانی به عنوان الگوی پایه انتخاب شد. سپس، مبانی نظری، پیشینه و اسناد و مدارک علمی و سازمانی موجود در این زمینه به شیوه قیاسی و استقرایی مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته ابعاد، مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌ها یا شاخص‌ها با توجه به فراوانی استفاده در الگوهای مختلف و نیز مطابقت با شرایط تحقیق جمع‌بندی و پس از غربالگری اولیه توسط محققان الگوی اولیه تحقیق ارائه شد. به منظور بررسی و تأیید الگوی اولیه از دیدگاه خبرگان؛ ابعاد، مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌ها یا شاخص‌های این الگو، مورد قضاوت ۱۲ نفر از خبرگان قرار گرفت. داده‌های بدست آمده از مصاحبه ساختاریافته که شامل داده‌های کمی (فراوانی نظرات رد و یا تأیید مؤلفه) و داده‌های کیفی (اظهار نظر در خصوص کیفیت مؤلفه و یا پیشنهاد اصلاح و یا اضافه کردن مؤلفه جدید) بود. با استفاده از آزمون دو جمله‌ای در بخش فراوانی‌ها و با استفاده از تحلیل محتوای نظرات و به شیوه تحلیل مضمون و نیز با توجه به فراوانی نظرات، ابعاد، مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌ها یا شاخص‌ها اصلاح، اضافه و یا کم شدند. خروجی این مرحله منجر به الگوی تأیید شده توسط خبرگان شد که یافته‌ها در جدول آزمون دو جمله‌ای آمده است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر بر مبنای هدف، از نوع تحقیقات توسعه‌ای و بر مبنای مفروضات معرفت‌شناختی از نوع پژوهش‌های کیفی است. از آنجا که نمونه‌های پژوهش کیفی برای تعمیم‌پذیری تحلیلی احتمالی و نه تعمیم‌پذیری آماری طراحی شده است، و همچنین اینگونه پژوهش‌ها در مورد دلایل انتخاب نمونه باید انعکاسی و روشن باشند، نمونه تحقیق حاضر مطابق نظر کورتیس و همکاران^۱ با اشاره به نمونه‌گیری هدفمند در پژوهش‌های کیفی و عدم انتخاب نمونه‌ها براساس احتمالات آماری به مواردی همچون کم بودن نمونه‌ها، بررسی کامل نمونه، کثرت اطلاعات هر نمونه، عدم انتخاب نمونه پیش از شروع مطالعه و انتخاب آن‌ها بصورت تبعی (پی در پی) را به

1. Curtis S, Gesler W, Smith G, Washburn S.

عنوان اصول نمونه‌گیری در پژوهش‌های کیفی یادآوری می‌کنند (جلالی، ۱۳۹۱:۳۱۲)، لذا پژوهشگران تعداد نمونه مورد نیاز برای پژوهش حاضر را تا اشباع نظری، به تعداد ۱۲ نفر از خبرگان حوزه مدیریت آموزشی، مدیریت منابع انسانی و هیئت علمی یک مجموعه آموزشی سازمانی ادامه داد. الگوی عام ارزشیابی مراکز تربیت و آموزشی نظامی که توسط حسین‌پور و همکاران (۱۳۹۹) در معاونت تربیت و آموزش نظامی طراحی و اعتباریابی شده است، بعنوان الگوی پایه پژوهش قرار گرفت، همچنین برای گردآوری اطلاعات شامل مبانی نظری، پیشینه و اسناد و مدارک مرتبط با استفاده از ابزار کتابخانه‌ای از کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها، مقاله‌ها، بانک‌های اطلاعات پژوهشی با استفاده از دو روش قیاسی و استقرایی از طریق فیش‌برداری بررسی، تحلیل و برای تکمیل الگو مورد استفاده قرار گرفت. برای جمع‌آوری داده‌های کیفی از روش مصاحبه ساختاریافته استفاده شد. در ابزار مصاحبه برای هر بعد و مؤلفه در خصوص درست یا نادرستی مؤلفه سؤال شد. همچنین برای هر بعد یا زیر مؤلفه و یا شاخص‌ها، بخشی به عنوان پیشنهاد اصلاحی و یا اضافی ارائه شد. ابزار مصاحبه شامل ۱۵ بعد و ۶۲ مؤلفه اصلی و ۱۲۵ زیرمؤلفه یا شاخص بود. از آنجا که ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش محقق ساخته بود، برای اطمینان از روایی آن از اعتبار محتوایی (روایی محتوا، روایی صوری) استفاده شد. در این روش، تعیین اعتبار ابزار اندازه‌گیری بر اساس قضاوت ذهنی و فردی ۸ نفر از متخصصان و خبرگان صورت گرفت. سؤال‌هایی که دارای اشکال بود با نظر خبرگان و محققان، اصلاح شدند. برای تحلیل داده‌های مصاحبه ساختاریافته و معنی‌داری فراوانی نظرات مصاحبه‌شوندگان از آزمون دو جمله‌ای استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

الگوی عام ارزیابی عملکرد مراکز تربیتی- آموزشی حسین‌پور و همکاران (۱۳۹۹) دارای ۱۰ بعد و ۴۶ مؤلفه و ۱۰۸ زیرمؤلفه یا شاخص بود، که بنا به کارکردهای مجموعه آموزشی سازمانی سازمانی که یک مرکز آموزشی-پژوهشی است. ابعاد، مؤلفه و شاخص‌های جدیدی براساس بررسی مبانی نظری و پیشینه و اطلاعات اسناد و مدارک علمی مرتبط با حوزه ارزشیابی در بُعد سازمانی و اسناد بالادستی مجموعه آموزشی و طرح تحول آن، به الگوی مذکور اضافه شد. این

الگوی اولیه در معرض قضاوت خبرگان قرار گرفت و نظرات آن‌ها با آزمون دو جمله‌ای تحلیل شده که یافته‌ها در جدول دو آمده است. جدول ۲. تحلیل مؤلفه‌های حاصل از آزمون دو جمله‌ای

جدول ۲. تحلیل مؤلفه‌های حاصل از آزمون دو جمله‌ای

نتیجه	سطح معنی‌داری	مناسب		زیر مؤلفه / شاخص	مؤلفه	ابعاد
		نیست	است			
رد	۰/۰۸۵	۵	۷	خیرخواهی و اطاعت آگاهانه ازما فوق	سبک فرماندهی و مدیریت ۱	بعد (۱) فرماندهی و مدیریت
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	اعتماد و هدایت دلسوزانه		
تأیید	۰/۰۰۰	۲	۱۰	اهتمام به رشد سرمایه‌انسانی		
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	همکاری و تعامل برادرانه با همکاران		
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	ساده‌زیستی و تعامل صمیمانه در محیط عمومی		
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	پیشتاز، تکلیف‌گرا و انقلابی در ماموریت		
تأیید	۰/۰۰۰	۲	۱۰	داشتن برنامه راهبردی		
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	اساسنامه مصوب	ساختار و سازمان ۲	
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	ساختار و سازمان متناسب با اهداف دانشگاه	اصول اعتقادی و ارزش‌های سازمانی ۳	
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	اهتمام به فرهنگ و ارزش‌های سازمانی		
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	تقویت اصول اعتقادی و مبانی دینی		
تأیید	۰/۰۰۰	۲	۱۰	مدیریت درآمدها و عواید دانشگاه	بودجه و اعتبارات ۴	
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	اعتبارات واگذاری		
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	مدیریت برآورد اعتبارات و نظارت بر واگذاری هزینه‌ها		
تأیید	۰/۰۰۰	۲	۱۰	برنامه تعامل با رده‌های کاربر	تعاملات ۵	
تأیید	۰/۰۰۰	۲	۱۰	برنامه تعامل با رده‌های بالادستی		
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	تعامل درون سازمانی		
تأیید	۰/۰۰۰	۲	۱۰	تعاملات با سایر مراکز آموزشی نیروهای مسلح و رده‌های وابسته		
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی		
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	مدیریت خدمات ترابری	پشتیبانی ۶	
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	مدیریت خدمات رفاهی و حمایتی		
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	مدیریت خدمات تغذیه		
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲			

جدول ۲. تحلیل مؤلفه‌های حاصل از آزمون دو جمله‌ای

نتیجه	سطح معنی‌داری	مناسب		زیر مؤلفه / شاخص	مؤلفه	ابعاد
		نیست	است			
تأیید	۰/۰۰۰	۲	۱۰	شایستگی‌های فرماندهان/مدیران و داشتن برنامه برای انجام ماموریت‌ها(شایسته‌گماری و .)	فرماندهان و مدیران ۷	بعد (۲) سرمایه انسانی
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	شایستگی‌های اساتید و مربیان	اساتید و مربیان ۸	
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	عملکرد تربیتی، آموزشی، پژوهشی و مستشاری اساتید و مربیان		
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	شایستگی‌های کارشناسان تربیتی، آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و اجرایی	کارشناسان تربیتی، آموزشی، پژوهشی فرهنگی و اجرایی ۹	
تأیید	۰/۰۰۴	۳	۹	شایستگی‌های علما و روحانیون در برنامه‌های تربیتی/فرهنگی و داشتن برنامه	علما و روحانیون ۱۰	
تأیید	۰/۰۰۰	۲	۱۰	عملکرد تربیتی و فرهنگی علما و روحانیون		
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	مشارکت فراگیران در برنامه‌های دانشگاه	فراگیران ۱۱	
تأیید	۰/۰۰۴	۳	۹	برنامه‌های تربیتی فراگیران/اساتید/مدیران و کارکنان	برنامه‌های تربیتی ۱۲	بعد (۱) برنامه‌های تربیتی، فرهنگی و فرهنگی
تأیید	۰/۰۰۴	۳	۹	برنامه‌های فرهنگی فراگیران/اساتید/مدیران و کارکنان	برنامه‌های فرهنگی ۱۳	
تأیید	۰/۰۰۰	۲	۱۰	برنامه‌های ورزشی فراگیران/اساتید/مدیران و کارکنان	برنامه‌های ورزشی ۱۴	
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	رعایت ضوابط و مقررات آموزشی	ضوابط و مقررات	بعد (۳) برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌ها
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	اثربخشی اجرای ضوابط و مقررات آموزشی	آموزشی ۱۵	
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	طراحی، پیاده‌سازی و ارزشیابی برنامه تفصیلی	برنامه درسی (تفصیلی) مصوب ۱۶	
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	متون مصوب روزآمد، کارآمد و اسلامی	متن و محتوای آموزشی ۱۷	
تأیید	۰/۰۰۴	۳	۹	محتوای مصوب روزآمد، کارآمد و اسلامی	فراگیران ۱۸	
تأیید	۰/۰۰۴	۳	۹	مشارکت فراگیران در برنامه‌های دانشگاه		
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	برگزاری دوره‌ها بر اساس تقویم آموزشی ابلاغی	تقویم اجرایی دوره‌ها ۱۹	
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	برنامه ارزشیابی قبل، حین و پس از اجرای دوره‌ها	ارزشیابی دوره‌ها ۲۰	

جدول ۲. تحلیل مؤلفه‌های حاصل از آزمون دو جمله‌ای

نتیجه	سطح معنی‌داری	مناسب		زیر مؤلفه / شاخص	مؤلفه	ابعاد	
		نیست	است				
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	روش جاری مناسب جهت اجرای دوره	روش جاری ۲۱		
تأیید	۰/۰۰۴	۳	۹	برنامه پژوهشی	برنامه پژوهشی ۲۲		
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	تنوع سطوح و مقاطع آموزشی	دوره‌ها و ظرفیت آموزشی ۲۳		
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	تعداد دوره‌ها و ظرفیت آموزشی			
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	آموزش مجازی			
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	متناسب بودن فضا و محیط با نوع فعالیت‌های علمی - آموزشی	علمی - آموزشی ۲۴		فضا و محیط بعد (۵)
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	متناسب بودن فضا و محیط علمی - آموزشی با الگوها و نمادهای اسلامی، انقلابی			
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	متناسب بودن فضا و محیط با نوع فعالیت‌های تربیتی	تربیتی - جهادی ۲۵		
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	متناسب بودن فضا و محیط تربیتی جهادی با الگوها و نمادهای اسلامی، انقلابی			
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	متناسب بودن فضا و محیط با نوع فعالیت‌های فرهنگی ورزشی	فرهنگی - ورزشی ۲۶		
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	متناسب بودن فضا و محیط فرهنگی ورزشی با الگوها و نمادهای اسلامی، انقلابی			
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	زیرساخت فناوری اطلاعات و ارتباطات دانشگاه	زیرساخت فناوری اطلاعات و ارتباطات و سامانه‌های نرم‌افزاری ۲۷	تجهیزات و فناوری بعد (۶)	
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	آماده بکار بودن سامانه‌های نرم‌افزاری دانشگاه			
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	آمادگی تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی	تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی ۲۸		
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	شبیه‌سازها و فناوری آموزشی			
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	فناوری‌های مبتنی بر رایانه (CBT)			

جدول ۲. تحلیل مؤلفه‌های حاصل از آزمون دو جمله‌ای

نتیجه	سطح معنی‌داری	مناسب		زیر مؤلفه / شاخص	مؤلفه	ابعاد	
		است	نیست				
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	کلاس‌ها	تربیتی - آموزشی ۲۹	اماکن، تأسیسات و تجهیزات بعد (۷)	
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	کارگاه‌ها و آزمایشگاه‌ها			
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	اماکن فرهنگی	فرهنگی - ورزشی ۳۰		
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	نمازخانه/مسجد			
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	یادمان شهدا			
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	سالن‌های ورزشی			
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	استخر			
تأیید	۰/۰۰۰	۲	۱۰	سالن تیراندازی			
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	فضاهای آزاد ورزشی			
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	تجهیزات ورزشی			
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	کتابخانه و سایت رایانه			علمی - پژوهشی ۳۱
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	مرکز چاپ و نشر			
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	کارگاه شبیه ساز			
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	سالن اجتماعات	عمومی ۳۲		
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	سالن غذا خوری			
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	آشپزخانه			
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	سرویس بهداشتی و حمام			
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	درمانگاه			
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	منازل سازمانی			
رد	۰/۰۸۵	۵	۷	اسلحه‌خانه			
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	پارکینگ خودرویی			
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	خوابگاه			خدمات رفاهی ۳۳
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	بوفه			
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	آرایشگاه			
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	خشک شویی			
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	خیاطی			
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	خودپرداز در حوالی ورودی			
تأیید	۰/۰۰۴	۳	۹	مخابرات			
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	مهمانسرا			

جدول ۲. تحلیل مؤلفه‌های حاصل از آزمون دو جمله‌ای

نتیجه	سطح معنی‌داری	مناسب		زیر مؤلفه / شاخص	مؤلفه	ابعاد	
		است	نیست				
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	استراحت‌گاه مراجعین	اداری و پشتیبانی ۳۴	ابعاد (۸) آمایش سرزمینی	
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	فرماندهی و ستاد			
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	آموزش و پژوهش			
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	سالن جذب و پذیرش			
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	دانشجویی			
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	پارک و فضای سبز	محوطه ۳۵		میدان و اردوگاه‌ها ۳۶
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	خیابان کشی و آسفالت			
رد	۰/۲۳۰	۶	۶	میدان موانع			
رد	۰/۰۸۵	۵	۷	میدان تیر			
تأیید	۰/۰۰۰	۲	۱۰	اردوگاه آموزشی			
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	تأسیسات زیرساختی	تأسیسات ۳۷	موقعیت جغرافیایی ۳۸	
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	آمایش سرزمینی مناسب			
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	شرایط پدافند غیر عامل مناسب	پدافند غیر عامل ۳۹		
تأیید	۰/۰۰۰	۲	۱۰	دارابودن شرایط امنیتی	امنیت ۴۰		
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	اهتمام به مدیریت دانش	مدیریت دانش ۴۱	ابعاد (۹) خدمات علمی و اطلاع‌رسانی	
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	اهتمام به سامانه ثبت تجربیات و تسهیم دانش			
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	اهتمام به خدمات علمی و تخصصی	خدمات علمی - تخصصی و نشر ۴۲		
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	اهتمام به نشریات علمی و دانشجویی			
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	اهتمام به همایش‌ها و بازدیدهای علمی			
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	اهتمام به خدمات چاپ و نشر			

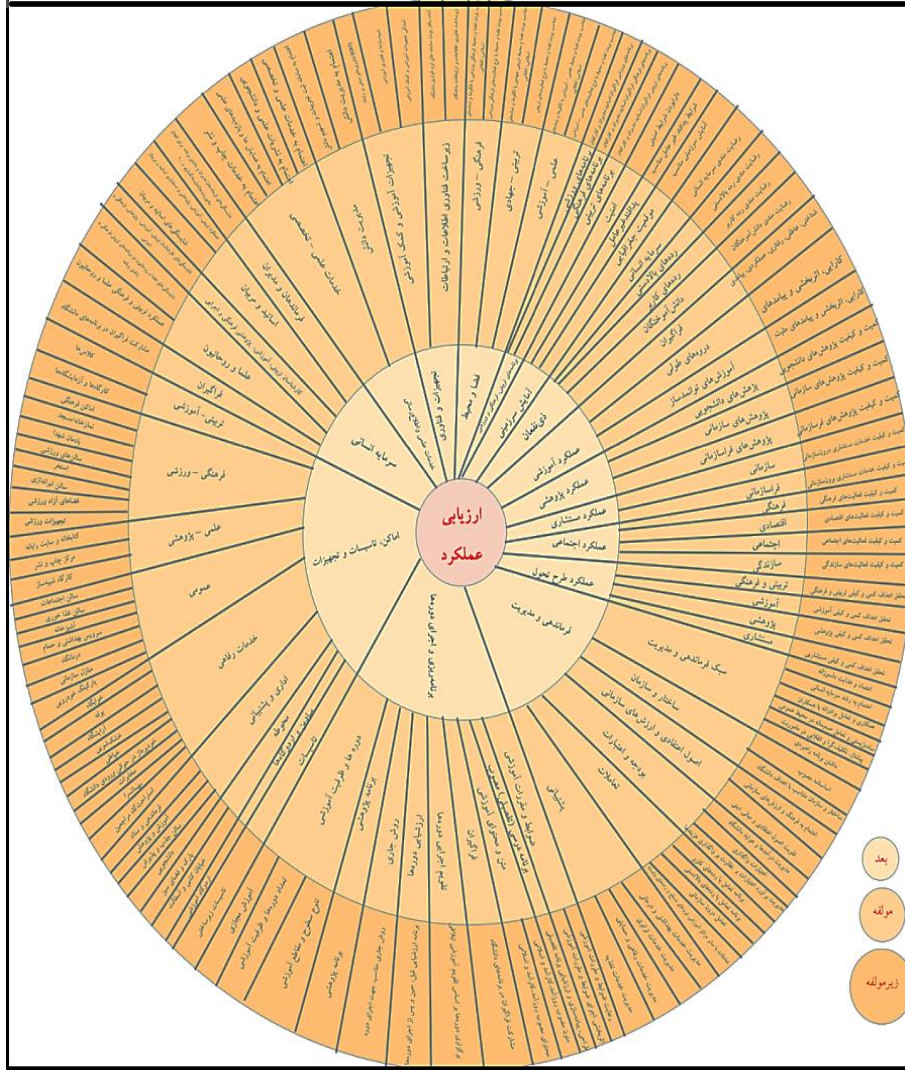
جدول ۲. تحلیل مؤلفه‌های حاصل از آزمون دو جمله‌ای

نتیجه	سطح معنی‌داری	مناسب		زیر مؤلفه / شاخص	مؤلفه	ابعاد
		است	نیست			
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	رضایت‌مندی دانش‌آموختگان	دانش‌آموختگان ۴۳	بعد (۱۰) ذی‌نفعان
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	رضایت‌مندی رده کاربر	رده‌های کاربر ۴۴	
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	رضایت‌مندی رده بالادستی	رده‌های بالادستی ۴۵	
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	رضایت‌مندی سرمایه انسانی	سرمایه انسانی ۴۶	
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	شناختی، عاطفی، رفتاری، عملکردی، پیامدی	فراگیران ۴۷	بعد (۱۱) عملکردی آموزشی
تأیید	۰/۰۰۰	۲	۱۰	کارایی، اثربخشی و پیامدهای مثبت	دوره‌های طولی ۴۸	
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	کارایی، اثربخشی و پیامدهای مثبت	آموزش‌های توانمندساز ۴۹	
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	کمیت و کیفیت پژوهش‌های دانشجویی	پژوهش‌های دانشجویی ۵۰	بعد (۱۲) عملکرد پژوهشی
تأیید	۰/۰۰۰	۲	۱۰	کمیت و کیفیت پژوهش‌های سازمانی	پژوهش‌های سازمانی ۵۱	
تأیید	۰/۰۰۰	۲	۱۰	کمیت و کیفیت پژوهش‌های فراسازمانی	پژوهش‌های فراسازمانی ۵۲	
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	کمیت و کیفیت خدمات مستشاری درون‌سازمانی	سازمانی ۵۳	بعد (۱۳) عملکرد مستشاری
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	کمیت و کیفیت خدمات مستشاری برون‌سازمانی	فراسازمانی ۵۴	

جدول ۲. تحلیل مؤلفه‌های حاصل از آزمون دو جمله‌ای

نتیجه	سطح معنی‌داری	مناسب		زیر مؤلفه / شاخص	مؤلفه	ابعاد
		است	نیست			
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	کمیت و کیفیت فعالیت‌های فرهنگی	۵۵ فرهنگی	بعد (۱۴) عملکرد اجتماعی
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	کمیت و کیفیت فعالیت‌های اقتصادی	۵۶ اقتصادی	
تأیید	۰/۰۰۰	۲	۱۰	کمیت و کیفیت فعالیت‌های اجتماعی	۵۷ اجتماعی	
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	کمیت و کیفیت فعالیت‌های سازندگی	۵۸ سازندگی	
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	تحقق اهداف کمی و کیفی تربیتی و فرهنگی	۵۹ تربیتی و فرهنگی	بعد (۱۵) عملکرد طرح تحول دانشگاه
تأیید	۰/۰۰۰	۰	۱۲	تحقق اهداف کمی و کیفی آموزشی	۶۰ آموزشی	
تأیید	۰/۰۰۰	۱	۱۱	تحقق اهداف کمی و کیفی پژوهشی	۶۱ پژوهشی	
تأیید	۰/۰۰۰	۲	۱۰	تحقق اهداف کمی و کیفی مستشاری	۶۲ مستشاری	

همانگونه که در این جدول مشخص است، سطح معنی‌داری محاسبه شده در آزمون دو جمله‌ای برای تمامی ابعاد، مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌ها یا شاخص‌ها، به جز زیرمؤلفه یا شاخص‌های (خیرخواهی و اطاعت آگاهانه از مافوق، اسلحه‌خانه، میدان موانع و میدان تیر) کمتر از ۵ صدم بوده و تأیید شده‌اند.



شکل ۱. الگوی ارزشیابی عملکرد یک دانشگاه سازمانی

بحث و نتیجه گیری

یافته‌ها نشان داد الگوی ارزیابی عملکرد یک مجموعه آموزشی سازمانی از پانزده بعد اصلی تشکیل شده است عبارت‌اند از: فرماندهی و مدیریت، سرمایه انسانی، برنامه‌های تربیتی، فرهنگی و ورزشی، برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌ها، فضا و محیط، تجهیزات و فناوری، اماکن، تأسیسات و تجهیزات، آمایش سرزمینی، خدمات علمی و اطلاع‌رسانی، ذی‌نفعان، عملکرد آموزشی، عملکرد پژوهشی، عملکرد مستشاری، عملکرد اجتماعی و عملکرد طرح تحول مجموعه آموزشی این یافته‌ها بجز بعد طرح تحول منطبق بر یافته‌های الگوی حسین پور و همکاران (۱۳۹۹) است.

در تبیین یافته‌های سؤال اول می‌توان با توجه به ترتیب ابعاد الگوی ارزیابی عملکرد که بعد اول آن **مدیریت و فرماندهی** است اشاره کرد که، آموزش عالی در دنیای امروز، به خصوص در دانشگاه‌های سازمانی، یکی از حوزه‌های تخصصی است که اداره آن نیازمند مدیرانی است که از توانایی و شایستگی، صلاحیت و استانداردهای حرفه‌ای مورد نیاز برای پیشبرد اهداف و رسالت‌های این مراکز برخوردار باشند، لذا نیاز است برنامه توانمندسازی مدیران و فرماندهان در اینگونه دانشگاه‌ها به صورت جدی و مستمر انجام و ارزیابی عملکرد مدیریت و رهبری این دانشگاه‌ها در اولویت برنامه‌های ارزیابی عملکرد قرار گیرد. بنابراین سیاست‌گذاران و مدیران با آگاهی از نتایج عملکرد، می‌توانند استراتژی‌ها و سیاست‌های اجرایی مؤثرتر و کارآمدتری را در جهت ساختارهای آموزشی، پژوهشی و بهبود کیفیت و ارتقای جایگاه مجموعه آموزشی سازمانی در بین مراکز آموزش عالی کشور و منطقه همچنین در سطح بین‌المللی اتخاذ کنند. بنابراین طبق اصل کنترل مدیریت، نتایج کلیدی مطلوب با نتایج محقق شده استراتژی‌ها به صورت فرآیند محور، یکپارچه و ساخت یافته مورد مقایسه و ارزیابی قرار گیرد و نقش مدیریت در اجرای این مهم بسیار تأثیرگذار خواهد بود.

بعد دوم، سوم و چهارم این الگو به ترتیب **سرمایه انسانی**، **برنامه‌های تربیتی**، **فرهنگی و ورزشی**، **برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌ها** می‌باشد. در تبیین این یافته باید متذکر شد، سازمان‌های پیشرو و موفق در دنیای امروز، با درک تعاملات متقابل سازمان، کیفیت، منابع انسانی کیفی، رمز موفقیت خود را در به کارگیری شیوه‌های نوین بومی شده ارزیابی عملکرد دانسته و بر این باورند که دارایی ارزشمندی که برای آن‌ها مزیت رقابتی ایجاد می‌کند، سرمایه انسانی و اندیشه با

کیفیت اوست، و تنها همین سرمایه انسانی هستند که سازمان را در صحنه رقابت پیشتاز نگاه داشته، کلیدی طلایی در آن عرصه به شمار می‌روند. بنابراین، ارزیابی مداوم منابع انسانی به، عنوان یکی از دستاوردهای نوین و ارزشمند، بزرگترین چالش فراروی مدیران فعلی است و از این رو باور عمیق بر به کارگیری و اجرای عملی شیوه‌ها و نظام‌های ارزیابی نوین عملکرد وجود دارد که پیشرفت متعالی و پایدار سازمانی در تمام جوانب مربوط به عملکرد را در خود جای داده است و می‌تواند منجر به تهیه پایگاه اطلاعاتی در زمینه عملکرد سازمان، مشتریان، کارکنان، جامعه، شرکاء، منابع و فرآیندها و همچنین نقاط قوت و نواحی نیازمند بهبود، از طریق رویکرد نظام ارزیابی عملکرد بومی شده در سازمان شود؛ مجموعه آموزشی سازمانی می‌تواند با اجرای صحیح و مداوم این الگو ابتدا نقاط قوت و نواحی نیازمند بهبود خود را شناسایی کرده، سپس نواحی بهبود را مورد مداخله قرار داده، تغییرات را پیگیری نمایند و سپس بار دیگر به ارزیابی سازمان پردازند. به این صورت مجموعه آموزشی سازمانی می‌تواند به یک پایگاه اطلاعاتی دست یابد. بنابراین اجرای رویکرد نظام ارزیابی عملکرد در مدیریت سرمایه‌انسانی مجموعه آموزشی سازمانی منجر به تهیه یک نظام اطلاعاتی از نقاط قوت و نواحی نیازمند بهبود می‌شود که سپس پیشنهادهاى سبب کاهش بسیاری از چالش‌های شناسایی شده ارائه می‌کند.

بنابراین یک مجموعه آموزشی سازمانی برای اینکه به ظرفیت مطلوب و ترکیب مناسب هیئت علمی و منابع انسانی (چالش سرمایه انسانی) برسد، نیازی اساسی به نظام نوین ارزیابی عملکرد بومی شده دارد، همچنین برای تقویت درست و اساسی و منطبق بر منطق و علم، جهت جذب اساتید و منابع انسانی جدید و توانمندسازی این اساتید و منابع انسانی موجود لزوم یک نظام ارزیابی عملکرد بومی را بیش از پیش مدنظر قرار می‌دهد. زیرا در نظام ارزیابی عملکرد، سازمان به عملکرد آنان در این حوزه توجه جدی می‌نماید. همچنین باتوجه به نقشی که فرماندهان، اساتید و مربیان در تربیت دانشجویان، رضایت ذی‌نفعان در خروجی آن دارند، برای تعیین و سنجش صلاحیت‌های عمومی و تخصصی این افراد با فرهنگ اسلامی و ایرانی و نیازهای سازمان بالادستی و سازمان‌های وابسته وجود یک نظام ارزیابی عملکرد را توجیه‌پذیر می‌کند. نظام ارزیابی عملکردی که، شایستگی‌های مربوط به فرماندهان، اساتید و مربیان را در اولویت برنامه‌های این نظام قرار دهد تا در انتخاب این سرمایه انسانی دقت نظر بیشتری به عمل آید و همچنین وضعیت

آنان به طور مستمر مورد ارزیابی و رصد قرار گیرد. برای ساماندهی جذب اعضای هیأت علمی و جلوگیری از اعمال سلیقه‌های فردی جهت جلوگیری از پراکنده کاری و زمینه‌سازی جذب اساتید صالح و مؤمن و برنامه توانمندسازی این افراد در اینگونه مجموعه آموزشی به صورت جدی و مستمر، تنها در بستر اجرای یک نظام ارزیابی عملکرد علمی و بومی شده میسر می‌شود. بنابراین برای توسعه نیروی انسانی و اعضای هیأت علمی و همچنین افزایش کارایی و در عین حال حفظ و ارتقاء انگیزه، نشاط و نوآوری آن‌ها و وجود یک نظام ارزیابی عملکرد را طلب می‌کند. از طرف دیگر اجرای اثربخش برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌ها، منطبق بر نظرات تخصصی نخبگان و صاحب‌نظران، اقدام به تعیین برنامه‌های تربیتی، فرهنگی و ورزشی تفصیلی دقیق و اولویت‌بندی آن‌ها، و همچنین تخصیص بودجه و زمان‌بندی و توجه به اجرای این برنامه‌ها، مجموعه آموزشی سازمانی را ملزم به داشتن و اجرای صحیح و مداوم یک الگوی ارزیابی عملکرد علمی و بومی شده می‌کند. که باید توجه کرد که برخی از این برنامه‌ها که از اهمیت بسیار زیادی برخوردارند و منافع بلند مدت به همراه می‌آورند، باید در قالب استراتژی‌ها به تصویب رسیده و به اجرا در آیند، تنها با اجرای مداوم الگوی ارزیابی عملکرد قابل تشخیص و اولویت‌بندی هستند. همچنین این نظام ارزیابی عملکرد لزوم برگزاری دوره‌هایی به منظور توانمندسازی دانشجویان جهت ارتباط با صنعت و حضور در عرصه کار و عمل را به مسولان و مدیران این گوشزد می‌کند. همچنین با توجه به نقش بارز دانشجویان به عنوان مهمترین مشتریان مجموعه آموزشی و همچنین نقش بارز این گروه در افزایش شهرت و جایگاه آن، می‌توان گفت مهمترین رسالت سازمان توانمندسازی و پرورش کارآمد دانشجویان است. لذا انتخاب درست و بهینه روش‌های آموزش و برنامه‌های تربیتی، فرهنگی و ورزشی که می‌تواند گام مهمی در رسیدن سازمان به چشم‌انداز و اهداف استراتژیک خود باشد در بستر یک نظام ارزیابی عملکردی که به این ابعاد توجه کند میسر خواهد بود.

پنجمین، ششمین و هفتمین بعد الگو به ترتیب، **محیط و فضا** و **تجهیزات و فناوری** و **اماکن، تأسیسات و تجهیزات** می‌باشد. در تبیین این یافته باید گفت، مجموعه آموزشی سازمانی موردنظر بایستی نسبت به سایر مراکز مشابه از تسهیلات و امکانات بیشتری برخوردار باشند تا بدون وابستگی، بتوانند مأموریت خود را انجام دهند، توجه به سرمایه‌گذاری برای محیط و

فضا، ساختمان‌سازی و تأمین تجهیزات، تسهیلات و امکانات آموزشی، یکی دیگر از مهمترین چالش‌های مجموعه آموزشی سازمانی می‌باشد که بایستی در ارزیابی عملکرد مورد توجه قرار گیرد، لذا بایستی استانداردهای مربوط به تسهیلات و امکانات این بروزرسانی گردد و متناسب با آن در ارزیابی‌های بعدی، ارزیابی این حوزه در اولویت برنامه‌های ارزیابی قرار گیرد. لذا به کارگیری وسایل، ابزار و استفاده از یافته‌های پژوهشی برای ارتقای کیفیت یادگیری و آموزش توسط اساتید باید مورد توجه قرار گیرد. بنابراین باید دنبال مجموعه عوامل یا توانمندی‌هایی که مجموعه آموزشی را به نشان دادن عملکردی بهتر از رقبا قادر می‌سازد باشند.

در تبیین بعد هشتم **آمایش سرزمینی** باید گفت، یک مجموعه آموزشی سازمانی برای توان رقابتی با سایر مؤسسات مشابه و همچنین برای تنظیم روابط بین منابع انسانی خود، فضا و فعالیت‌ها و کارکردهای سازمانی خود در این فضا به منظور بهره‌برداری منطقی از تمام امکانات برای بهبود وضعیت مادی، معنوی و اجتماعی براساس ارزش‌های اعتقادی، سوابق فرهنگی، ابزار علم و تجربه در طول زمان به مکان‌یابی صحیح فضای آموزشی که سهم به‌سزایی در مطلوبیت فضا از نظر دانشجویان و سایر ذینفعان و خود سازمان آموزشی دارد توجه کند. بنابراین برای موفق بودن یک مجموعه آموزشی سازمانی در عرصه آموزش، پژوهش و... باید به آمایش سرزمینی خود از جمله امنیت، مراکز علمی، ادارات، مراکز فرهنگی، امکانات رفاهی و ورزشی، هزینه حمل و نقل، فاصله با مناطق زیست محیطی حساس، هزینه تأسیسات به صورت مناسب، پوشش گیاهی، بافت خاک، سطح آب‌های زیرزمینی، سیلاب، دسترسی به مراکز خدماتی، قیمت زمین، دسترسی به جاده، دسترسی به شبکه آب، دسترسی به شبکه تلفن، فاصله با خط گسل، زیست محیطی و اجتماعی توجه نماید.

بعد نهم، دهم یازدهم، دوازدهم، سیزدهم، چهاردهم و پانزدهم به ترتیب **خدمات علمی و اطلاع‌رسانی، ذی‌نفعان، عملکرد آموزشی، عملکرد پژوهشی، عملکرد مستشاری، عملکرد اجتماعی و عملکرد طرح تحول** است در تبیین این ابعاد باید گفت، این ابعاد فرایندهای انجام امور در یک مجموعه آموزشی سازمانی می‌باشند که به دلیل ماهیت فعالیت این مجموعه، کیفیت انجام این فرایندها نسبت به مجموعه آموزشی غیرسازمانی از حساسیت زیادی برخوردار می‌باشد و لذا بایستی همه

فرایندهای موجود در این مجموعه آموزش نظامی در چارچوب دستوالعمل‌هایی استانداردسازی شده و در ارزیابی‌های عملکرد مورد بررسی و ارزیابی قرار گیرند تا ضمن تضمین کیفیت انجام امور، مسائل و مشکلات ناشی از عدم رعایت آن‌ها منجر به بروز مسائل امنیتی و ایمنی نگردد. در الگوهای ارزیابی جدید مثل الگوهای رتبه‌بندی مرکز فوق، تمرکز بر خروجی شده و نتایج عملکرد را با سنجش خروجی‌های آن می‌سنجند، لذا برای اینکه مجموعه آموزشی از گردونه رقابت عقب نماند و بتواند در حوزه مأموریت تخصصی خود، جایگاه خود را حفظ و نقش آفرینی مناسبی داشته باشند، بایستی در ارزیابی‌های خود خدمات و تولیدات خود را بسنجند تا اطمینان حاصل نمایند که این مجموعه آموزشی توانسته است به برنامه‌ها و اهداف از پیش تعیین شده خود برسد. اثربخشی آموزشی و خدمات علمی و اطلاع‌رسانی نیز پیامدها و نتایج آن بوده است. باتوجه به اینکه مجموعه آموزشی سازمانی مأموریت و اهداف تعریف شده دارند، بنابراین بایستی پس از انجام آموزش، ضمن سنجش اثربخشی آموزش‌های ارائه شده، پیامدها و نتایج آن برای خدمات علمی نیز بررسی و در صورت نیاز اصلاحات لازم به عمل آید. لذا بایستی ضمن تکمیل نمودن فرایند ارزیابی اثربخشی آموزش و پیامدها و نتایجی که برای مجموعه آموزشی و خدمات علمی حاصل شده نیز در ارزیابی عملکرد مدنظر قرار گیرد. لذا لازم است مجموعه آموزشی ذی‌نفعان خود را به صورت گروه‌های مختلف دانشجویان، نخبگان و صاحبان ایده و... گروه‌بندی نموده و فرآیندهای خدماتی خود را متناسب با انتظارات و نیازهای هر گروه تعریف نموده و بر اساس آن اقدام نماید. همچنین لازم است خدمات خود را به صورت مناسب و اثربخش معرفی نماید. به گونه ای که سازمان را در موقعیت ممتاز نسبت به سایر مؤسسات مشابه قرار داده تا مشتریان و ذی‌نفعان ترغیب شوند که از این خدمات استفاده نمایند.

در تبیین یافته‌های این پژوهش در خصوص سؤال فرعی دوم می‌توان متذکر شد که، مؤلفه‌های ارزشیابی مجموعه آموزشی سازمانی بعنوان یکی از مهمترین مراکز تربیتی و آموزشی و همچنین باتوجه به رویکرد آموزشی و پژوهشی و مستشاری، براساس تفکر

سیستمی و با تأکید بر کلیه عوامل پیدا و پنهان مؤثر بر این مجموعه آموزشی تعیین شده است. در این فرآیند دستیابی به میزان صحت اجرای برنامه‌ها و فعالیت‌های اجرایی و همچنین بازخوردها برای بهبود نحوه اجرای آن‌ها (کارایی) و دستیابی به میزان تحقق اهداف تعیین شده در هر سطح، از مراکز و پژوهشکده‌های آن، همچنین دانش آموزان و سایر ذی‌نفعان (رده‌های کاربر، رده‌های بالادستی، سرمایه انسانی)، بازخوردهای اصلاح و بهبود آن (اثربخشی) مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد.

در تبیین یافته این پژوهش در خصوص سؤال فرعی سوم می‌توان بیان کرد که تعداد شاخص‌هایی که جهت ارزیابی عملکرد یک مجموعه آموزشی سازمانی تدوین می‌شود باید بطور کامل، نتایج مورد نظر را توصیف نماید. شاخص‌ها معیارهای کمی و کیفی هستند که مؤلفه‌ها بر اساس آن‌ها مورد سنجش قرار می‌گیرند. از ویژگی‌های شاخص‌های ارزیابی عملکرد این مجموعه آموزشی سازمانی، دارا بودن جامعیت، خاصیت بروزرسانی، علمی و کاربردی است. بدین معنا که برای تعیین میزان کارایی و اثربخشی و در صورت نیاز اصلاح و بهبود، عوامل مؤثر در تحقق اثربخشی اهداف، برنامه‌ها و فعالیت‌ها مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد. همچنین با توجه به تنوع و کثرت دوره‌های مهم تربیتی و آموزشی که برای رده‌های مهم مدیران و نیروهای ارشد نظامی و... برگزار می‌شود، باید از شاخص‌هایی استفاده شود که بتوانند هر یک از شاخص‌ها، ارزیابی این مجموعه آموزشی که یکی از مهمترین مراکز تربیتی و آموزشی هست را به طور مستقل امکان‌پذیر نماید که در این پژوهش چنین شاخص‌هایی تدوین شده‌اند. از این رو در تعیین شاخص‌ها، محققین به تمامی جنبه‌های مؤثر بر ارزیابی عملکرد سازمانی توجه داشت و در نهایت شاخص‌های مؤثر بر ارزیابی عملکرد این مجموعه آموزشی سازمانی را شناسایی گردید.

فهرست منابع

- احمدی خطیر، طبری، باقرزاده. (۲۰۲۲). طراحی مدل ارزیابی عملکرد در سازمان تأمین اجتماعی. حسابداری مدیریت، ۱۵(۵۳)، ۴۹-۶۲.
- احمدی، امید، کمالیان، امین‌رضا، یعقوبی، نورمحمد، قاسمی. (۲۰۱۸). ارائه الگوی تعیین ابعاد و استقرار اثربخش بهسازی عملکرد کارکنان در سازمان با رویکرد فراترکیب. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۳۴(۱۰)، ۲۷-۵۱.
- آذری، علیرضا؛ زمانی‌مزده، مهدی. (۱۳۹۴). الگوی راهبردی مدیریت عملکرد سازمان. تهران. موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی.
- آراسته، حمیدرضا و حسین پور، رضا. (۱۳۸۸). تعیین شاخص‌های ارزیابی عملکرد مراکز پژوهشی دفاعی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱(۴)، ۱۳۶-۱۱۵.
- اسدی، ا.، ذاکری، م.، محمد، زراعتی، وثوقی نیری، عبدالله. (۲۰۱۵). الگوی ارزیابی عملکرد دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری بر اساس تکنیک کارت امتیازی متوازن. فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی، ۴(۴)، ۱۵۱-۱۷۷.
- حسین پور، رضایت، صیادنقاب، قربان. (۲۰۱۹). طراحی الگوی ارزشیابی اثربخشی دوره‌های تربیتی و آموزشی سازمان سازمانی. فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، ۲۷(۴۴)، ۲۵-۵۷.
- رستمی جلال. (۱۳۹۱). نمونه‌گیری در پژوهش‌های کیفی. نشریه تحقیقات کیفی در علوم سلامت شماره: ۴ صفحات: ۳۱۰-۳۲۰.
- رشیدزاده فتح‌اله. ارزیابی عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه افسری امام علی (ع).
- روشنی علی بنه سی، حسن، حسنی، قلاوندی، حسن. (۲۰۲۱). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بالندگی پژوهشی به منظور طراحی مدل مفهومی (مورد مطالعه: اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه). مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۴(۲).
- سیدنقوی میرعلی، صحت سعید، دهقانان حامد، فرهادی علی. ارزیابی عملکرد دانشگاه‌های نظامی مبتنی بر چهارچوب تعالی و بالندگی سازمانی (مورد مطالعه: یکی از دانشگاه‌های افسری).
- سیف، علی‌اکبر (۱۳۹۹)، اندازه‌گیری، سنجش، و ارزشیابی آموزشی، تهران، دوران.
- شریفی، نوید، امیری، مقصود، الفت، لعیان. امیر. (۲۰۲۲). طراحی مدل تلفیقی ارزیابی عملکرد واحدهای تصمیم‌گیر با رویکرد تحلیل پوششی داده‌ها و سیستم استنتاج فازی (مورد مطالعه: مؤسسات آموزش عالی). فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۳(۵۰).
- صدیقی شیراز، صالح، عالی، وظیفه، بافنده زنده. (۲۰۲۲). طراحی مدل ارزیابی عملکرد بازاریابی شعب بانک‌های جمهوری اسلامی ایران بر اساس روش آمیخته. نشریه اقتصاد و بانکداری اسلامی، ۱۱(۳۸)، ۳۱۱-۳۴۲.

- عباسیان، شیرمحمدی، عزیزی، میلانی، امید. (۲۰۱۸). ارزیابی عملکرد دانش‌آموختگان یک دانشگاه سازمانی از منظر کاربران. فصلنامه مدیریت سازمانی، 180-146-18(70) ،
- غفورنیا، م. ، قویدل، ش. ، شریفه، بهبودی. (۲۰۲۲). ارائه مدلی جهت ارزیابی عملکرد دانشگاه هرمزگان با رویکرد ترکیبی کارت امتیازی متوازن (BSC)، فرآیند تحلیل سلسله مراتبی (AHP) و پویایی‌شناسی سیستم‌ها (SD). مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۵(۱)، ۳۳۳-۳۶۸.
- قنبری، ابراهیمی سرو علیا، محمد حسن، امیری، مقصود، بولو. . وجه الله. (۲۰۲۰). شناسایی عوامل و شاخص‌های ارزیابی عملکرد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور. فصلنامه علمی کارافن، ۱۷(۳)، ۱۳-۲۷.
- قهرمانی، ع. ا. ، تقوایی، ل. (۲۰۱۷). ارزیابی عملکرد دانشگاه علمی کاربردی استان گیلان بر اساس الگوی تعالی سازمانی EFQM. مدیریت توسعه و تحول، ۲۷(۷)، ۲۴۷-۲۶۰.
- کاظمی، محمدی، محمد، یعقوبی، نور محمد، جراحی فریز. (۲۰۲۲). طراحی و تبیین الگوی سیستم ارزیابی عملکرد و پاداش مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور در دانشگاه‌های علوم پزشکی. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۴۰۰ (ویژه نامه).
- گودرزی، حمیدی. (۲۰۲۲). طراحی الگوی جامع ارزیابی عملکرد هیئت‌های ورزشی ایران. فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۱۰(۳)، ۷۳-۸۳.
- مهدی زاده، هاشمی، برزگر، دشمن زیاری، اسفندیار، اسدی. (۲۰۲۱). طراحی الگوی ارزیابی عملکرد پژوهشی در دانشگاه‌های افسری ارتش. مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، ۴(۴).
- مهرگان، م. ، و شفیع، م. (۱۳۸۲). ارزیابی کارایی سازمان هواپیمایی با استفاده از تحلیل پوششی داده‌های چند هدفه. دانش مدیریت ، ۶۶، ۱۴۹-۱۸۳.
- نادرزاده گوارشگی، معقول، چرابین، زنده دل. (۲۰۱۸). شناسایی عوامل ارزیابی عملکرد سازمانی گروه‌های آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد. مجله دانشکده علوم پزشکی نیشابور، ۶(۳)، ۵۲-۶۳.
- نصرت پناه سیاوش، حصیرچی امیر، دهقانی محبعلی. طراحی الگوی ارزیابی عملکرد سازمانی بانک انصار. نیلس، گ؛ و انا، ج، (۱۳۸۶). کارت امتیازی متوازن. (ع. علی سلیمان، مترجم) تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- هاشمی، مهدی زاده، برزگر، دشمن زیاری، اسفندیار، اسدی. (۲۰۲۱). طراحی الگوی ارزیابی عملکرد پژوهشی در دانشگاه‌های افسری ارتش جمهوری اسلامی ایران . مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، ۴(۴)، ۶۱-۸۴.
- طالبی، خورسندی طاسکوه، غیائی ندوشن، عباسپور. (۲۰۱۹). الگوی مفهومی توسعه و تکامل دانشگاه سازمانی. آموزش و توسعه منابع انسانی، ۲۳(۶)، ۷۵-۱۰۱.

Cunderson scott (2005) ,areview of organizational factors and maturity measures for system safety analysis,published online in WIS , June

Dwivedi, R. , Prasad, K. , Mandal, N. , Singh, S. , Vardhan, M. , & Pamucar, D. (2021). Performance evaluation of an insurance company using an integrated Balanced Scorecard (BSC) and Best-Worst Method (BWM). Decision Making: Applications in Management and Engineering, 4(1), 33-50.

نشریات علمی دانشگاه جامع امام حسین (علیه‌السلام)

- Gudelis D (2004). Improving public governance by using performance evaluation and knowledge management approaches. *Public Policy and Administration*; 10:21-6.
- Hosseinzadeh Lotfi, F. , & Kouchaki Tajani, E. (2017). Cross-efficiency and its application in the same ranking of decision makers with fuzzy inputs and outputs (study on a dairy company). The first national conference on fuzzy systems management. (In Persian)
- Kakui, I. M. (2016). Effects of career development on employee performance in the public sector: a case of national cereals and produce board. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 3(3). (in Persian)
- Manville, G. and Greatbanks, R. (2020). Performance Management in Hybrid Organisations: A Study in Social Housing. *European Management Journal*, 38(3), 533-545.
- Oliveira, C. ; Martins, A. ; Camilleri, M. A. and Jayantilal, S. (2021). Using the Balanced Scorecard for Strategic Communication and Performance Management. In Camilleri, M. A. (Ed.), *Strategic Corporate Communication in the Digital Age*. Emerald Bingley, UK.
- Tarmina Robret and H. Gao Jennifer (2009), identifying acceptable performance appraisal criteria: an international perspective, *Asia pacific Journal of Human recourse* volume 17 (1) 102-125

