

طراحی الگوی سنجش اثربخشی دانشگاه‌های سازمانی دولتی (مورد مطالعه: مرکز علمی کاربردی کارخانه‌های مخابراتی ایران)

مسلم باقری *

استادیار دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

عباس عباسی

دانشیار دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

هانیه خدائی

کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

پذیرش: ۱۳۹۷/۰۹/۰۱

دریافت: ۱۳۹۷/۰۴/۳۰



مجله مطالعات مدیریتی
دانشگاه شیراز

مطالعات مدیریت دولتی ایران

زمستان ۱۳۹۷، دوره اول، شماره ۲، صص ۹۵-۱۱۲

چکیده: با توجه به اهمیت دانشگاه‌های سازمانی، رقابت شدید این مؤسسات در سال‌های اخیر و همچنین بروز شبهاتی پیرامون نامطلوب بودن عملکرد آن‌ها در کشور، به کارگیری یک الگوی جامع به منظور ارزیابی اثربخشی این مؤسسات، امری اجتناب‌ناپذیر است. بنابراین، این پژوهش با هدف طراحی الگوی سنجش اثربخشی دانشگاه‌های سازمانی و سنجش اثربخشی دانشگاه علمی کاربردی کارخانه‌های مخابراتی ایران انجام شده است. در این زمینه با استفاده از روش مرور نظام‌مند و بر اساس رویکرد سیستمی الگویی متشکل از ۳ بعد، ۱۱ مؤلفه و ۲۹ موضوع طراحی شد. در ادامه، به منظور سنجش اثربخشی دانشگاه علمی کاربردی کارخانه‌های مخابراتی ایران، بر اساس روش پژوهش توصیفی (از نوع پیمایشی) پنج پرسشنامه تدوین شد و در اختیار استادان، دانشجویان، مدیران، کارکنان دانشگاه علمی کاربردی کارخانه‌های مخابراتی ایران و همچنین مدیران کارخانه‌های مخابراتی ایران قرار گرفت. نتایج حاصل از این ارزیابی نشان می‌دهد که میانگین کل اثربخشی این مرکز متوسط رو به بالا بوده است و این دانشگاه در موضوعاتی مانند شرایط کاری، توان علمی استادان، سلامت سازمانی، فرهنگ سازمانی، انگیزش شغلی استادان، کیفیت دانش‌آموختگان و رضایت شغلی استادان و مدیران، عملکرد مثبت دارد. هرچند در موضوعاتی مانند جایگاه عمومی دانشگاه و سطح حقوق و دستمزد کارکنان و استادان، نامطلوب ارزیابی شده است.

واژگان کلیدی: دانشگاه سازمانی، اثربخشی، دانشگاه علمی کاربردی کارخانه‌های مخابراتی ایران.

* نویسنده مسئول: bagherimoslem@shirazu.ac.ir

مقدمه

گسترش فرایند جهانی شدن و فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی و همچنین تغییرات ناشی از آن‌ها، شرایط حاکم بر سازمان‌ها را به فضای رقابتی بدل کرده است. فضایی که به شدت ناهمگون و پیش‌بینی‌ناپذیر است (رجب‌بیگی و حمیدی، ۱۳۹۳: ۳۲). شرکت‌ها در عصر دانش، بر این باورند که توسعه کارکنان، اولویت اساسی برای رویارویی با فضای رقابتی است؛ که دستیابی به آن با بهره‌گیری از فناوری‌های پیچیده برای گسترش دارایی‌های معنوی حاصل از دانش و تخصص کارکنان امکان‌پذیر است (لاریجانی، قهاری و شعبانی، ۱۳۹۱: ۱). در همین زمینه تاکنون نظریه‌های متعددی مطرح شده که نتوانسته است به طور جامع پاسخگوی نیازهای رو به رشد منابع موجود در سازمان‌ها و نیازهای محیط بیرونی باشد. نظریه‌هایی همچون مدیریت کیفیت فراگیر، سازمان‌های یادگیرنده، یادگیری سازمانی و جز این‌ها که هر کدام به نوبه خود تا حدودی توانسته‌اند پاسخگوی نیازهای سازمان و محیط بیرونی باشند (رجب‌بیگی و حمیدی، ۱۳۹۳: ۳۲). اجرای طرح دانشگاه سازمانی^۱ که هدف آن ایجاد یکپارچگی راهبردی بین یادگیری سازمانی و کار سازمانی و همچنین توانمند کردن اعضا و افزایش دانش و مهارت‌های آن‌هاست، راهبردی اثربخش و تضمین‌کننده برای مزیت رقابتی سازمان‌ها در آینده خواهد بود (زارع‌خلیلی، چوپانی و حیات، ۱۳۸۹: ۱). مؤسسان دانشگاه سازمانی امیدوارند بتوانند نگرش‌های آموزش سازمانی را به دنیای واقعی کسب و کار نزدیک کنند (اصیلی، قدریان و مولایی، ۱۳۸۸: ۱۷). ایده اصلی دانشگاه سازمانی، نظام‌مند کردن وظیفه آموزش و بیشتر ساختن بازگشت سرمایه‌گذاری در آموزش و تربیت نیروی انسانی است. دانشگاه‌های سازمانی، با واحدهای آموزش در شرکت‌ها از این جهت که فعال‌تر، راهبردی‌تر، متمرکزتر و ارائه‌دهنده دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی مبتنی بر نیازهای شرکت‌کنندگان هستند، تفاوت دارند. دانشگاه سازمانی، الگوی راهبردی برای آموزش و تحصیل مرتبط با کار است و به طور کلی یک واحد سازمانی است که مهارت‌های کارکنان را با توجه به جهت‌گیری راهبردی سازمان توسعه داده و بر موضوع رهبری و بهبود عملکرد کاری آن‌ها نیز تأکید بسیار دارد. هدف دانشگاه سازمانی تقویت مهارت‌هایی است که در دوره‌های زمانی مختلف، با توجه به جهت‌گیری‌های راهبردی سازمان، محتوایی شناور و متغیر دارند (رجب‌بیگی و حمیدی، ۱۳۹۳: ۴۵).

در محیط رقابتی و پویای امروزی، سازمان‌ها برای تغییر خود و ارائه مهارت‌ها و تخصص‌های جدید به مشتریان و کارمندان خود تحت فشار هستند (White, 2009: 11). بر این اساس، سازمان‌ها باید خود را به ایجاد، انتقال، یکپارچه‌سازی، حفاظت و بهره‌برداری از دانش

برای ایجاد ارزش متعهد بدانند. به ویژه سازمان‌ها باید ایجاد و توسعه دانش را از طریق یک سازمان داخلی مناسب که هدف آن حفظ، نشر، انتقال و کاربرد دانش و ایجاد دانش جدید به طرق مختلف است، حمایت کنند. در واقع، دانشگاه سازمانی به منظور پاسخ به این شرایط به وجود آمده است (Antonelli, et al., 2013: 34). دانشگاه سازمانی، امکان آموزش و یادگیری مستمر را برای سازمان و کارکنان فراهم کرده و نقش مهمی در توسعه تخصص کارکنان ایفا می‌کند و یادگیری و عملکرد فردی و سازمانی را بهبود می‌بخشد (Li & Lui Abel, 2012: 10). همچنین، دانشگاه سازمانی در حال تبدیل شدن به یک ابزار مهم برای سازمان‌دهی فرایند توسعه پایدار با در نظر گرفتن منافع ذی‌نفعان مختلف داخلی و خارجی است (Tsipes et al., 2016: 335). در طول دو دهه اخیر قرن بیست و یکم، اثربخشی سازمانی به مفهوم اولیه در نظریه سازمانی تبدیل شده است زیرا افزایش اثربخشی در سازمان به معنای افزایش درجه دستیابی به اهداف مورد نظر آن است (قنبری و فرشچی، ۱۳۹۳: ۱). بنابراین، در دانشگاه‌های سازمانی نیز برای حصول اطمینان از اینکه سرمایه‌گذاری‌ها نتیجه‌بخش بوده و اهداف مورد نظر را تحقق می‌بخشد باید به بررسی و ارزیابی میزان اثربخشی اقدام کنند. از سوی دیگر دانشگاه‌های سازمانی به عنوان نوعی خاص از دانشگاه‌ها به سیستم ارزیابی متفاوت نسبت به دانشگاه‌های معمولی نیاز دارند. دانشگاه‌های سازمانی از جنبه‌های مختلف مانند اهداف، ساختار، مریبان و کاربران، خروجی‌ها، مالکیت و کنترل و غیره با دانشگاه‌های معمولی متفاوت هستند. همچنین، برای ارزیابی دانشگاه‌های سازمانی به موارد متفاوتی نیاز است که این موارد در ارزیابی دانشگاه‌های معمولی سنجش نمی‌شوند. در این پژوهش سعی شده است تا الگوی جامعی برای ارزیابی اثربخشی دانشگاه‌های سازمانی طراحی شود و میزان اثربخشی دانشگاه علمی کاربردی کارخانه‌های مخابراتی ایران با استفاده از این الگو ارزیابی شود.

پیشینه پژوهش

اگرچه پژوهش‌های متعددی به طور جداگانه حول دو موضوع اثربخشی و دانشگاه‌های سازمانی صورت گرفته است اما پژوهش‌های محدودی به موضوع اثربخشی دانشگاه‌های سازمانی پرداخته‌اند. این پژوهش‌ها نیز اثربخشی یک یا چند بُعد محدود از دانشگاه‌های سازمانی را بررسی کرده‌اند. در میان پژوهش‌هایی که حول موضوع اثربخشی دانشگاه‌ها صورت گرفته است، می‌توان به پژوهش‌های زیر اشاره کرد: محمدی، جلیلیان و مظاهر (۱۳۹۲)، سعد محمدی و سیدی (۱۳۹۳)، بینقی و رضوانی (۱۳۸۰)، قنبری و فرشچی (۱۳۹۳)، حجازی و قشقایی (۱۳۹۵)،

آنتیا و کودبرت (۱۹۷۶)، کامرون^۱ (۱۹۸۱)، عبدالرحیم (۱۹۸۵)، لایسونز (۱۹۹۰)، پوندر^۲ (۱۹۹۹)، کان و واکر^۳ (۲۰۰۳)، کاستلی^۴ (۲۰۱۵) و پاندیا و سریواستاوا^۵ (۲۰۱۷). همچنین، پژوهش‌های مارتین و والتون^۶ (۲۰۰۴)، بلاس^۷ (۲۰۰۵)، پیلائی و ویجنبیک^۸ (۲۰۰۶)، آلاگارا و لی^۹ (۲۰۰۷)، (۲۰۰۷)، آندرسن و لیچتن برگر^{۱۰} (۲۰۰۷)، بارتزاقی^{۱۱} و همکاران (۲۰۱۰)، لویی ایل و لی (۲۰۱۲)، آنتونلی و همکاران (۲۰۱۳) و پازوس و رویز^{۱۲} (۲۰۱۳) از جمله پژوهش‌هایی هستند که پیرامون موضوع دانشگاه‌های سازمانی صورت گرفته‌اند.

رشد سریع تعداد دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در سال‌های اخیر سبب ایجاد رقابت شدید بین این مؤسسات شده است. در این محیط رقابتی، دانشگاه‌هایی به برتری دست خواهند یافت که بتوانند محیطی پویا، سازنده و با کیفیت را به منظور توسعه فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی خود فراهم آورند. از این رو، به کارگیری یک سیستم جامع به منظور ارزیابی و مدیریت عملکرد دانشگاه‌ها، امری اجتناب‌ناپذیر است (حجازی و قشقایی، ۱۳۹۵: ۶۱). از این رو، طی سال‌های متوالی الگوها و رویکردهای مختلفی، که بیشتر آن‌ها دیدگاه مشابهی داشتند، به منظور سنجش اثربخشی دانشگاه‌ها ارائه شده است. در جدول شماره ۱ این الگوها به طور خلاصه آورده شده‌اند.

جدول ۱. الگوهای ارزیابی اثربخشی دانشگاه‌ها و دانشگاه‌های سازمانی

نام نویسنده	سال	ابعاد
Antia & Cuthbert	۱۹۷۶	اجتماعی‌سازی، اثربخشی هزینه، جریان توسعه، شهرت سازمانی، سرمایه‌گذاری در منابع انسانی، توسعه فیزیکی امکانات و تجهیزات، روابط دانشجو، کیفیت روابط کارکنان و مسئولیت عمومی
Cameron	۱۹۸۱	رضایت تحصیلی دانشجویان، پیشرفت‌های علمی دانشجویان، توسعه مسیر شغلی دانشجویان، رشد فردی دانشجو، رضایت شغلی مدیران و اعضای هیئت علمی، رشد حرفه‌ای و کیفی اعضای هیئت علمی، سیستم باز و تعامل با جامعه، توانایی کسب منابع و سلامت سازمانی

1. Cameron
2. Pounder
3. Kwan & Walker
4. Costley
5. Pandya & Srivastava
6. Martin & Walton
7. Blass
8. Pillay & Wijnbeek
9. Li & Alagaraja
10. Andresen & Lichtenberger
11. Bartezzaghi
12. Pazos & Ruiz

ادامه جدول ۱

نام نویسنده	سال	ابعاد
کلیمان و ریچاردسون	۱۹۸۵	برنامه‌ها و خدمات برای دانشجویان، توجه به زنان و اقلیت‌ها، کیفیت آموزش و پژوهش، نشر دانش و پژوهش، کارگاه‌ها و مشاوره برای گسترش دسترسی، ورزش، تمرکز بر فعالیت‌های فرهنگی، برنامه‌های فارغ‌التحصیلی، بهبود تجهیزات و بالا بردن استانداردها
عبدالرحیم	۱۹۸۵	سلامت سازمانی، جو سازمانی، توسعه مسیر شغلی دانشجویان، توانایی جذب منابع، امور اداری، نارضایتی دانشجویان، سبک رهبری، در دسترس بودن منابع، سیستم باز و تعامل با جامعه و توسعه حرفه‌ای و کیفیت اعضای هیئت علمی
لایسنز	۱۹۹۰	تسهیل رهبری و پشتیبانی، توسعه حرفه‌ای و کیفیت کارکنان دانشگاهی، توسعه فردی دانشجویان، رهبری هدف‌محور، همکاری، دوستی و اعتماد در گروه کاری، توانایی جذب دانشجویان با کیفیت و توانایی جذب منابع مالی اضافی
سایتو و موتا	۱۹۹۸	اشتغال، پرورش، زندگی دانشگاهی، شرایط مطالعه و نظام کمکی
پوندرا	۱۹۹۹	بهره‌وری-کارایی، کیفیت، انسجام، سازگاری-آمادگی، مدیریت اطلاعات و ارتباطات، رشد، برنامه‌ریزی-هدف‌گذاری، توسعه منابع انسانی، ثبات-کنترل
کان و واکر	۲۰۰۳	رضایت تحصیلی دانشجویان، توسعه آکادمیک دانشجویان، توسعه مسیر شغلی دانشجویان، توسعه فردی دانشجویان، رضایت شغلی اعضای هیئت علمی، توسعه حرفه‌ای و کیفی اعضای هیئت علمی، سیستم باز و ارتباطات تعاملی، توانایی جذب منابع
وریل و همکاران	۲۰۱۰	رضایت از تجربه دانشگاهی در زمان دریافت مدرک، رضایت شغلی یک سال بعد از گرفتن مدرک، انتظارات، سابقه خانوادگی دانشجویان، تجربیات پیش از ثبت نام، کیفیت امکانات، کیفیت درک شده از منابع انسانی
کرایچ و همکاران	۲۰۱۳	مدیریت آموزشی، خدمات دانشگاهی برای جامعه، حفظ هنر و فرهنگ، مدیریت و توسعه سازمانی و توسعه در جهت تعالی
کاستلی	۲۰۱۵	شهرت آکادمیک فارغ‌التحصیلان، نگرش‌ها، منابع دانشگاهی، به‌گزینی دانشجویان، منابع مالی، نرخ کارایی فارغ‌التحصیلان، رضایت فارغ‌التحصیلان
پاندیا و سرواستاوا	۲۰۱۷	سلامت سازمانی، رضایت از کیفیت زندگی دانشگاهی، فعالیت‌های دانشجویی، منافع ادراک شده از تحصیلات تکمیلی آموزش و پرورش
بختیاری	۱۳۹۲	ارزشیابی میزان رضایت دانشجویان نسبت به استادان، ارزشیابی برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی، ارزشیابی میزان یادگیری دانشجویان، ارزشیابی میزان تغییرات رفتاری ناشی از دروس کارشناسی
فولادوند و همکاران	۱۳۹۳	مالی، مشتری، فرایندهای داخلی، رشد و یادگیری
غلامی و فرهادی	۱۳۹۵	میزان رضایت از مدرس، محتوای آموزشی، کیفیت دوره آموزشی، برنامه‌ریزی و اجرا، میزان یادگیری و میزان تغییر رفتار
حیدری و همکاران	۱۳۹۵	مالی، مشتری، فرایندهای داخلی، رشد و یادگیری
حجازی و قشقایی	۱۳۹۵	رشد و یادگیری، منظر مشتری (دانشجویان)، مالی و فرایندهای داخلی
آلن و مک‌گی	۲۰۰۴	واکنش (رضایت)، یادگیری، تغییر رفتار، نتایج
آلن	۲۰۰۲	رضایت شرکت‌کنندگان، دانش به دست آمده، مهارت‌های فنی کسب شده، تغییر در نگرش و ادراک، تغییر رفتار فردی، تغییر رفتار فردی با توجه به کاربرد دانش جدید، تغییر آنبوه بحرانی، تغییر فرهنگ

از نظر تاریخی، مفهوم دانشگاه سازمانی ریشه در شرکت جنرال موتورز دارد که در دهه ۱۹۲۰، به منظور بهبود مهندسی و مدیریت مهارت‌های کارکنان تأسیس شد. فلسفه وجودی این مفهوم به دلیل نبود ارتباط مؤثر میان تحصیلات دانشگاهی و مهارت‌های شغلی کارکنان سازمان‌هاست. دانشگاه سازمانی می‌تواند به عنوان مکملی برای آموزش‌های سنتی و برون‌سازمانی به کارکنان ارائه شود تا از این طریق، ضمن ایجاد یکپارچگی و عدالت در فرصت‌های آموزشی برای کارکنان، سازمان را در دستیابی به اهداف خود کمک نماید (دهقان بنادکی و فاطمی عقدا، ۱۳۹۵). در دهه ۱۹۵۰، به دنبال نخستین دانشگاه سازمانی که شرکت جنرال موتورز تأسیس کرد، مؤسسه توسعه مدیریت کرورتونویل شرکت جنرال الکتریک و دانشگاه سازمانی دیزنی راه‌اندازی شدند. در دهه ۱۹۹۰، دانشگاه‌های سازمانی به سرعت در امریکای شمالی، اروپا و آسیا، با اهداف مختلف، به طور متمرکز و وابسته به سازمان شکل گرفتند و شروع به رشد کردند. بسیاری از دانشگاه‌های سازمانی نیز به منظور استفاده از تخصص‌های خارجی، از طریق مشارکت با دانشگاه‌های سنتی شکل گرفتند (Park & Rok Oh, 2011: 588). اگرچه دانشگاه‌های سازمانی پدیده جدیدی نیستند، با این وجود، تعداد آن‌ها از اواخر دهه ۱۹۵۰ تا دهه ۱۹۸۰ به ۴۰۰ واحد در ایالات متحده آمریکا افزایش یافته است. رشد واقعی این دانشگاه‌ها در دهه‌های ۸۰ و ۹۰ رخ داد. در مدت یک دهه ۹۰ دانشگاه سازمانی به ۱۶۰۰ واحد افزایش یافت که ۴۰ درصد آن‌ها در ۵۰۰ شرکت منتخب مجله فورچون وجود داشتند. با این همه، گزارش شده است که در حال حاضر، تعداد ۲۴۰۰ دانشگاه سازمانی در سراسر جهان وجود دارند که در این میان حدود ۸۰ درصد از ۵۰۰ شرکت منتخب فورچون، یا پیشتر چنین دانشگاهی داشته‌اند یا این‌که در حال برنامه‌ریزی برای تأسیس آن هستند (اصیلی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۹). دانشگاه سازمانی موتورولا، دانشگاه سازمانی دیزنی، دانشگاه سازمانی مک دونالدز از معروف‌ترین دانشگاه‌های سازمانی در سطح جهان هستند. همچنین، دانشگاه نفت، دانشگاه صنعت آب و برق شهید عباس‌پور، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وزارت نیرو، از جمله دانشگاه‌های سازمانی در ایران هستند. مرکز علمی کاربردی کارخانه‌های مخابراتی ایران که در این پژوهش بررسی شده است، سال ۱۳۸۵ در شهر شیراز و در مجاورت کارخانه‌های مخابراتی ایران آغاز به کار کرد و از آن زمان تاکنون در رشته‌های ذیل در دو مقطع کاردانی و کارشناسی فعالیت می‌کند: الکترونیک (گرایش‌های آنالوگ، عمومی، صنعتی)، کنترل (گرایش ابزار دقیق)، ICT (گرایش‌های دیتا، مخابرات سیار، مخابرات نوری، بهره‌برداری از سیستم‌های مخابراتی)، IT (گرایش‌های امنیت اطلاعات، تجارت الکترونیک، فناوری اطلاعات و برنامه‌نویسی تحت وب)، مکانیک (گرایش‌های قالب‌سازی، ماشین‌افزار و نقشه‌کشی). تعداد فارغ‌التحصیلان این مرکز تاکنون ۲۳۵۰ نفر بوده که ۲۵۰ نفر از آنها در کارخانه‌های مخابراتی ایران مشغول به کار شده‌اند.

روش‌شناسی پژوهش

روش مورد استفاده در مرحله طراحی الگوی سنجش اثربخشی دانشگاه‌های سازمانی، روش مرور نظام‌مند است. مرور نظام‌مند برای پاسخگویی به یک پرسش پژوهشی مشخص و با استفاده از یک روش علمی برنامه‌ریزی شده، مطالعات مرتبط با پرسش مورد نظر را بررسی می‌کند. ساختار کلی یک مرور نظام‌مند عبارت است از: جستجو و یافتن مطالعات مربوط، ارزیابی آن‌ها بر اساس معیارهای مشخص، تلفیق نتایج و ارائه یافته به طور موجز و شفاف (صفاری و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۱). همچنین، در مرحله سنجش اثربخشی دانشگاه علمی کاربردی کارخانه‌های مخابراتی ایران از روش پژوهش توصیفی و از نوع پیمایشی استفاده شده که ابزار استفاده‌شده در این بخش پرسشنامه است. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان مشغول به تحصیل در دانشگاه علمی کاربردی کارخانه‌های مخابراتی ایران و همچنین استادان، کارکنان و مدیران دانشگاه و مدیران کارخانه‌های مخابراتی ایران است. بنابراین، حجم جامعه آماری در این پژوهش ۱۰۰ نفر و حجم نمونه نیز ۸۰ نفر است که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای و جدول مورگان محاسبه شد. با توجه به نمونه آماری، ۸۰ پرسشنامه (۳ پرسشنامه برای مدیران دانشگاه، ۱۶ پرسشنامه برای کارکنان مشغول به تحصیل در دانشگاه، ۴۰ پرسشنامه برای استادان، ۱۶ پرسشنامه برای کارکنان دانشگاه و ۵ پرسشنامه برای مدیران کارخانه‌های مخابراتی ایران) توزیع شد؛ که فقط ۷۳ پرسشنامه بازگردانده شد. سپس پرسشنامه‌های دریافت شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آزمون تی تک نمونه‌ای تحلیل شدند.

یافته‌های پژوهش

مرحله اول: طراحی الگوی سنجش اثربخشی دانشگاه‌های سازمانی

در این مرحله از روش مرور نظام‌مند استفاده شد که یافته‌های آن به ترتیب مراحل انجام این روش به شرح ذیل است:

۱. تعیین پرسش پژوهش. پرسش پژوهش حاضر عبارت است از این که «بر اساس مقالات و الگوهای موجود پیرامون اثربخشی دانشگاه‌ها و دانشگاه‌های سازمانی، الگوی جامع سنجش اثربخشی دانشگاه‌های سازمانی چگونه الگویی است؟ و چه ابعاد، مؤلفه‌ها و موضوعاتی داشته است؟»
۲. تنظیم پروتکل پژوهش. در این پژوهش، بر اساس روش مرور نظام‌مند، ابتدا به جستجو و استخراج مقالات مرتبط با اثربخشی دانشگاه‌ها و دانشگاه‌های سازمانی پرداخته و پس از مرور و بررسی اولیه مقالات استخراج شده، مقالات نامعتبر و یا نامربوط حذف می‌شوند. در

- مرحله بعد پس از بررسی دقیق محتوای مقالات الگوها و موضوعات مناسب استخراج می‌شوند. در مراحل بعد موضوعات مرتبط با هم ادغام و موارد تکراری و نامناسب حذف می‌شوند. در نهایت، پرسشنامه‌ای تدوین و در اختیار خبرگان دانشگاه سازمانی قرار داده می‌شود تا پس از بررسی روایی محتوایی، موضوعات نهایی تعیین شوند و براساس رویکرد سیستمی در قالب ابعاد، مؤلفه‌ها و موضوعات به صورت یک الگو طبقه‌بندی شوند.
۳. جستجو و انتخاب مقالات مناسب. در این مرحله با استفاده از پایگاه‌های اطلاعاتی مختلف (فارسی و لاتین)، به جستجو و استخراج مقالات مرتبط با اثربخشی دانشگاه‌ها و دانشگاه‌های سازمانی پرداخته شد. در این زمینه حدود ۶۵ مقاله در بازه زمانی سال‌های ۱۹۷۴ - ۲۰۱۷، استخراج شد. پس از بررسی‌های اولیه، ۳۰ مقاله لاتین و ۱۴ مقاله فارسی که کاملاً مرتبط با موضوع بودند انتخاب و به طور نظام‌مند بررسی و مطالعه و سایر مقالات به دلیل ارتباط نداشتن با موضوع یا نامعتبر بودن مقالات رد شدند و در فرایند مرور نظام‌مند از آن‌ها استفاده نشد. در نهایت، پس از بررسی دقیق محتوای مقالات، الگوهای موجود در ۱۶ مقاله لاتین و ۶ مقاله فارسی استخراج شدند.
۴. استخراج اطلاعات مقالات. پس از بررسی اولیه الگوها و موضوعات آن‌ها و حذف موضوعات تکراری، ۲۷۳ موضوع استخراج گردید. با توجه به این که در سنجش اثربخشی دانشگاه سازمانی، سنجش موضوعات در سطح سازمانی مد نظر هستند؛ در مرحله بعد موضوعات در سطح فردی حذف شد و تعداد موضوعات به ۲۵۵ موضوع رسید. در مراحل بعد موضوعاتی که با یکدیگر هم‌پوشانی داشتند ادغام و برخی نیز حذف شدند و در نهایت تعداد آن‌ها به ۹۳ موضوع رسید.
۵. نهایی‌سازی موضوعات. در مرحله بعد، پرسشنامه‌ای تدوین شد و در اختیار خبرگان دانشگاه سازمانی قرار گرفت تا از طریق بررسی روایی محتوایی، موضوعات نهایی تعیین شوند. از میان ۲۵ پرسشنامه توزیع شده، ۲۰ پرسشنامه دریافت شد که با استفاده از ضریب نسبی روایی محتوا^۱ ارزیابی و در نهایت ۲۹ مورد از ۹۳ موضوع به عنوان موضوعات نهایی تعیین شدند.
۶. ارائه یافته‌ها. موضوعات نهایی بر اساس الگوهای اصلی خود مؤلفه‌بندی شده و با توجه به رویکرد استفاده شده در این پژوهش که رویکرد سیستمی است، در ابعاد رویکرد سیستمی طبقه‌بندی شدند و الگوی نهایی به صورت جدول ۲ شکل گرفت.

جدول ۲. الگوی نهایی

موضوع	مؤلفه	بعد
توانایی جذب و نگه‌داشت استادان با کیفیت	جذب منابع	تجهیز
توانایی جذب و نگه‌داشت دانشجویان با کیفیت		
میزان و کیفیت تجهیزات اداری، آزمایشگاهی، آموزشی و ورزشی خریداری شده		
جایگاه عمومی و علمی دانشگاه	شهرت سازمانی	تجهیز
میزان ارتباط و همکاری دانشگاه با صنعت و نهادهای بیرون از دانشگاه (داخل و خارج کشور)		
میزان پاسخگویی سازمان به نیازهای کارکنان	کیفیت زندگی کاری کارکنان	تجهیز
شرایط کاری (برای کارکنان و مدیران)		
شناسایی، معرفی و تشویق عملکرد خوب به صورت مادی و معنوی		
پشتیبانی و تشویق توسعه کارکنان توسط دانشگاه	حقوق و دستمزد	تجهیز
مناسب بودن میزان حقوق و دستمزد استادان، مدیران و کارکنان		
مناسب بودن وضعیت پاداش، ارتقاء و ترفیع استادان، مدیران و کارکنان	فرایندهای آموزشی	تجهیز
سطح علمی و توان اداره کلاس توسط استادان		
ارائه آموزش‌های به‌روز، کاربردی و با کیفیت		
تناسب و به‌روز بودن تجهیزات و امکانات آموزشی	فرایندهای سازمانی	تجهیز
داشتن تفکر و برنامه راهبردی برای دانشگاه		
کیفیت مدیریت منابع انسانی (جذب، استخدام، توسعه، نگه‌داشت، جانشین‌پروری و ...)		
سلامت سازمانی	نتایج عملکردی	تجهیز
فرهنگ سازمانی		
میزان انگیزش شغلی کارکنان و استادان	مسئولیت اجتماعی	تجهیز
کاهش میزان هزینه‌ها و دوباره کاری‌ها		
افزایش توانمندی پاسخگویی به نیازهای کارفرمایان و مدیران مرتبط		
توانایی پاسخگویی به نیازهای جامعه	توسعه آکادمیک دانشجو	تجهیز
مطابقت فعالیت‌های دانشگاه با قوانین و رویه‌های اخلاقی جامعه		
میزان موفقیت دانشگاه در ارتقای دانش و مهارت دانشجویان	توسعه مسیر شغلی دانشجو	تجهیز
کیفیت دانش آموختگان		
آموزش و پیشرفت دانشجویان به سوی یک حرفه و شغل	رضایت شغلی	تجهیز
استخدام و اشتغال فارغ‌التحصیلان در شغل مناسب با شرایط کاری مناسب		
میزان رضایت شغلی استادان	میزان رضایت شغلی مدیران و کارکنان اداری دانشگاه	تجهیز
میزان رضایت شغلی مدیران و کارکنان اداری دانشگاه		

جدول ۳ میزان اریبخشی هر یک از موضوعات با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای

مؤلفه	موضوع	میانگین	انحراف معیار	t	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت از میانگین فرضی	حد بالا	حد پایین
جذب منابع	توانایی جذب و نگهداشت استادان با کیفیت	۲/۶۶۶	۰/۵۷۷	۲/۰۰۰	۲	۰/۱۸۴	۰/۶۶۶	۲/۱۰۰	-۰/۷۶۷
	توانایی جذب و نگهداشت دانشجویان با کیفیت	۲/۷۷۷	۰/۱۹۲	-۲/۰۰۰	۲	۰/۱۸۴	-۰/۲۲۲	۰/۲۵۵	-۰/۷۰۰
شهرت سازمانی	میزان و کیفیت تجهیزات آرای، آزمایشگاهی، آموزشی و ورزشی خریداری شده	۲/۹۰۶	۱/۰۲۷	-۰/۵۱۶	۲۱	۰/۶۰۹	-۰/۰۹۳	۰/۲۷۶	-۰/۴۶۴
	خایگاه علمی دانشگاه	۲/۶۶۶	۰/۴۱۶	-۲/۲۱۹	۲	۰/۱۵۷	-۰/۵۳۳	۰/۵۰۱	-۰/۵۶۷
	خایگاه عمومی دانشگاه	۲/۵۵۵	۰/۰۹۶	-۱/۰۰۰	۲	۰/۱۰۵	-۰/۴۴۴	-۰/۲۰۵	-۰/۴۸۳
	میزان ارتباط و همکاری دانشگاه با صنعت و نهادهای بیرون از دانشگاه (داخل و خارج کشور)	۲/۰۶۲	۰/۹۹۷	۰/۲۵۱	۱۵	۰/۸۰۶	۰/۰۶۲	۰/۵۹۴	-۰/۴۶۹
کیفیت زندگی کاری کارکنان	میزان پاسخگویی سازمان به نیازهای کارکنان	۲/۲۳۰	۰/۵۴۰	۱/۴۰۹	۱۲	۰/۱۸۴	۰/۲۳۰	۰/۵۸۷	-۰/۱۲۶
	شرایط کاری (برای کارکنان)	۲/۸۰۷	۰/۳۶۹	-۱/۳۷۷	۱۲	۰/۱۶۵	-۰/۱۹۲	۰/۰۹۱	-۰/۴۲۶
	شرایط کاری (برای مدیران)	۲/۴۱۶	۰/۱۴۴	۵/۰۰۰	۲	۰/۳۲۸	۰/۴۱۶	۰/۷۷۵	۰/۰۵۸
	شناسایی، معرفی و تشویق عملکرد خوب به صورت مادی و معنوی	۲/۰۵۵	۰/۰۹۶	۱/۰۰۰	۲	۰/۴۳۳	۰/۰۵۵	۰/۲۹۴	-۰/۱۸۳
	پشتیبانی و تشویق و توسعه کارکنان توسط دانشگاه	۲/۴۶۱	۱/۱۹۸	۱/۳۸۹	۱۲	۰/۱۹۰	۰/۴۶۱	۱/۱۸۵	-۰/۱۲۶
	مناسب بودن میزان حقوق و دستمزد کارکنان	۱/۷۷۷	۰/۸۹۰	-۵/۱۸۹	۱۲	۱۰۰۰	-۱/۲۸۲	-۰/۳۴۳	-۰/۱۸۲۰
	مناسب بودن میزان حقوق و دستمزد مدیران	۲/۶۶۶	۰/۶۶۶	-۰/۸۶۶	۲	۰/۴۷۸	-۰/۳۳۳	۱/۳۳۲	-۰/۹۸۹
	حقوق و دستمزد مناسب بودن میزان حقوق و دستمزد استادان	۲/۲۹۱	۰/۲۵۱	-۲/۲۵۴	۲۶	۱۰۰۰	-۰/۷۰۸	-۰/۵۹۱	-۰/۸۲۵
	مناسب بودن وضعیت بااداش، ارتقا و ترفیع کارکنان	۲/۲۸۲	۱/۳۹۳	-۱/۸۵۸	۱۲	۰/۰۸۸	-۰/۷۱۷	۰/۱۲۴	-۰/۵۶۰
	مناسب بودن وضعیت بااداش، ارتقا و ترفیع مدیران	۲/۲۲۲	۰/۱۹۲	۲/۰۰۰	۲	۰/۱۸۴	۰/۲۲۲	۰/۷۰۰	-۰/۲۵۵

ادامه جدول ۳

حد پایین	حد بالا	تفاوت از میانگین فرضی	سطح معناداری	درجه آزادی	T	انحراف معیار	میانگین	موضوع	مؤلفه
-۰/۳۹۱	۰/۱۲۱	-۰/۱۳۵	۰/۹۹۳	۳۶	-۱/۶۸	۰/۷۶۹	۲/۸۶۴	مناسب بودن وضعیت پاداش، ارتقا و ترفیع اساتید	فرایندهای آموزشی
۰/۴۲۷	۱/۰۱۰	۰/۷۱۸	۰/۰۰۰	۱۵	۵/۲۵۸	۰/۵۴۶	۳/۷۱۸	سطح علمی و توان اداره کلاس توسط اساتذ	
-۰/۰۱۵	۰/۳۳۸	۰/۳۱۱	۰/۰۶۵	۱۵	۱/۹۸۹	۰/۴۲۵	۳/۲۱۱	ارائه آموزش‌های به‌روز، کاربردی و با کیفیت	
-۰/۳۶۲	۰/۶۸۷	۰/۱۶۲	۰/۵۲۰	۱۵	۰/۶۵۹	۰/۹۸۵	۳/۱۶۲	تناسب و به‌روز بودن تجهیزات و امکانات آموزشی	فرایندهای سازمانی
-۰/۳۳۹	۱/۹۵۰	۰/۸۰۵	۰/۰۹۴	۲	۳/۰۲۸	۰/۴۶۰	۳/۸۰۵	داشتن تفکر و برنامه راهبردی برای دانشگاه	
-۰/۱۱۲	۰/۵۳۹	-۰/۰۸۶	۰/۶۱۳	۲	-۰/۵۹۴	۰/۴۵۲	۲/۹۱۳	کیفیت مدیریت منابع انسانی	
۰/۱۱۹	۰/۶۴۴	۰/۴۸۱	۰/۰۰۸	۱۲	۳/۱۷۳	۰/۴۳۴	۳/۳۲۲	سلامت سازمانی	فرایندهای سازمانی
۰/۴۶۵	۰/۴۹۲	۰/۳۷۸	۰/۰۰۰	۵۲	۶/۷۱۷	۰/۴۱۰	۳/۳۷۸	فرهنگ سازمانی	
-۰/۱۶۹	۰/۶۴۱	۰/۳۳۵	۰/۳۳۹	۱۲	۱/۳۶۹	۰/۶۷۰	۳/۳۳۵	میزان انگیزش شغلی کارکنان	
۰/۵۲۲	۰/۷۳۵	۰/۶۲۸	۰/۰۰۰	۳۶	۱/۱۹۲۷	۰/۳۲۰	۲/۶۲۸	میزان انگیزش شغلی اساتذ	نتایج عملکردی
-۰/۵۴۵	۱/۰۴۵	۰/۷۵۰	۰/۳۹۱	۳	۱/۰۰۰	۰/۵۰۰	۳/۲۵۰	کاهش میزان هزینه‌ها و دوباره کاری‌ها	
-۰/۰۴۵	۱/۵۴۵	۰/۷۵۰	۰/۰۵۸	۳	۳/۰۰۰	۰/۵۰۰	۳/۷۵۰	افزایش توانمندی پاسخگویی به نیازهای کارفرمایان و مدیران مرتبط	
-۰/۰۲۰	۱/۱۲۵	۰/۵۶۲	۰/۰۵۷	۱۵	۲/۰۵۸	۱/۰۹۳	۳/۵۶۲	توانایی پاسخگویی به نیازهای جامعه	مسئولیت اجتماعی
-۰/۳۷۷	۰/۷۵۲	۰/۱۸۷	۰/۴۹۰	۱۵	۰/۷۰۷	۱/۰۶۰	۲/۱۸۵	مطابقت فعالیت‌های دانشگاه با قوانین و رویه‌های اخلاقی جامعه	
۰/۲۲۲	۱/۱۵۲	۰/۶۸۷	۰/۰۰۷	۱۵	۳/۱۴۹	۰/۸۷۳	۳/۶۸۷	میزان موفقیت دانشگاه در ارتقا دانش و مهارت دانشجویان	
۰/۰۳۳	۰/۴۷۶	۰/۲۵۴	۰/۰۲۸	۱۵	۲/۴۳۹	۰/۴۱۶	۳/۲۵۴	کیفیت دانش اموزخان از دیدگاه دانشجویان	توسعه آکادمیک دانشجو
۰/۲۰۷	۱/۱۸۱	۰/۶۹۴	۰/۰۲۰	۳	۴/۵۳۹	۰/۳۰۵	۳/۶۹۴	کیفیت دانش اموزخان از دیدگاه مدیران کارخانه	
-۰/۰۵۴	۰/۸۰۴	۰/۳۷۵	۰/۰۸۳	۱۵	۱/۸۶۱	۰/۸۰۶	۳/۳۷۵	آموزش و پیشرفت دانشجویان به سوی یک حرفه و شغل	
-۱/۱۲۰	۰/۷۰۹	-۰/۵۵۵	۰/۱۹۹	۲	-۱/۱۹۰	۰/۵۰۹	۲/۴۴۴	استخدام و اشتغال فارغ‌التحصیلان در شغل مناسب با شرایط کاری مناسب	رضایات شغلی
۰/۰۴۶	۰/۳۳۱	۰/۱۳۳	۰/۰۰۸	۳۶	۲/۱۹۴	۰/۴۹۱	۳/۱۳۳	میزان رضایات شغلی اساتذ	
۰/۳۸۴	۱/۳۳۰	۰/۸۵۷	۰/۰۱۶	۲	۷/۹۹۴	۰/۸۰۰	۳/۸۵۷	میزان رضایات شغلی مدیران	
-۰/۴۰۳	۰/۵۸۰	۰/۱۸۸	۰/۳۱۵	۱۲	۱/۰۴۸	۰/۶۴۸	۳/۱۸۸	میزان رضایات شغلی کارکنان	

مرحله دوم. سنجش اثربخشی دانشگاه علمی کاربردی کارخانه‌های مخابراتی ایران

در این پژوهش، برای سنجش اثربخشی دانشگاه علمی کاربردی کارخانه‌های مخابراتی ایران از روش پیمایشی و توزیع پرسشنامه بین ۸۰ نفر از کارکنان مشغول به تحصیل در دانشگاه علمی کاربردی کارخانه‌های مخابراتی ایران و همچنین استادان، کارکنان و مدیران دانشگاه و مدیران کارخانه‌های مخابراتی ایران استفاده شد که تعداد ۷۳ پرسشنامه قابل تحلیل بود و با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آزمون تی تک نمونه‌ای تحلیل شد. نتایج این مرحله از پژوهش را می‌توان در جدول ۳ مشاهده کرد.

نتیجه‌گیری

در این پژوهش تلاش شد که موضوعات و مؤلفه‌های الگوی سنجش اثربخشی دانشگاه‌های سازمانی، با استفاده از روش مرور نظام‌مند، تعیین شوند. همان‌طور که گفته شد، رویکرد استفاده‌شده در این پژوهش سیستمی است، زیرا هدف این بود تا الگویی جامع که دربرگیرنده تمام اجزا و فرایندهای دانشگاه سازمانی و همچنین ارتباط متقابل اجزای دانشگاه باشد برای سنجش اثربخشی دانشگاه‌های سازمانی طراحی شود. در این زمینه یک الگو با سه بُعد، ۱۱ مؤلفه و ۲۹ موضوع ترکیب و تلفیق شد.

نتایج حاصل از ارزیابی میزان اثربخشی دانشگاه علمی کاربردی کارخانه‌های مخابراتی ایران نشان می‌دهد که موضوعات مربوط به شرایط کاری (برای مدیران)، سطح علمی و توان اداره کلاس توسط استادان، سلامت سازمانی، فرهنگ سازمانی، انگیزش شغلی استادان، کیفیت دانش‌آموختگان (از دیدگاه مدیران کارخانه)، میزان موفقیت دانشگاه در ارتقای دانش و مهارت دانشجویان، کیفیت دانش‌آموختگان (از دیدگاه دانشجویان)، رضایت شغلی استادان و رضایت شغلی مدیران، میانگین بالاتر از ۳، سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ و حد بالا و پایین مثبت داشتند. بنابراین، سطح اثربخشی این موضوعات به طور معناداری، در حد مطلوب ارزیابی می‌شود. همچنین موضوعات مربوط به جایگاه عمومی دانشگاه، مناسب بودن میزان حقوق و دستمزد کارکنان و مناسب بودن میزان حقوق و دستمزد استادان، میانگین پایین‌تر از ۳، سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ و حد بالا و پایین منفی بوده‌اند؛ بنابراین، عملکرد این مرکز آموزشی در این موضوعات نامطلوب ارزیابی می‌شود.

سطح اثربخشی در سایر موضوعات شامل، توانایی جذب و نگه‌داشت استادان با کیفیت، توانایی جذب و نگه‌داشت دانشجویان کیفیت، میزان و کیفیت تجهیزات اداری، آزمایشگاهی، آموزشی و ورزشی خریداری شده، جایگاه علمی دانشگاه، میزان ارتباط و همکاری دانشگاه با

صنعت و نهادهای بیرون از دانشگاه (داخل و خارج کشور)، میزان پاسخگویی سازمان به نیازهای کارکنان، شرایط کاری (برای کارکنان)، شناسایی، معرفی و تشویق عملکرد خوب به صورت مادی و معنوی، پشتیبانی و تشویق توسعه کارکنان، مناسب بودن میزان حقوق و دستمزد مدیران، مناسب بودن وضعیت پاداش، ارتقا و ترفیع مدیران، استادان و کارکنان، ارائه آموزش‌های به‌روز، کاربردی و با کیفیت بودن، تناسب و به‌روز بودن تجهیزات و امکانات آموزشی، داشتن تفکر و برنامه راهبردی برای دانشگاه، کیفیت مدیریت منابع انسانی، میزان انگیزش شغلی کارکنان، کاهش میزان هزینه‌ها و دوباره کاری‌ها، افزایش توانمندی پاسخگویی به نیازهای کارفرمایان و مدیران مرتبط، توانایی پاسخگویی به نیازهای جامعه، مطابقت فعالیت‌های دانشگاه با قوانین و رویه‌های اخلاقی جامعه، آموزش و پیشرفت دانشجویان به سوی یک حرفه و شغل، استخدام و اشتغال فارغ‌التحصیلان در شغل مناسب با شرایط کاری مناسب و رضایت شغلی کارکنان، در سطح متوسط ارزیابی می‌شود. در این میان میزان رضایت شغلی مدیران بالاترین میزان اثربخشی (یعنی ۳/۸۵۷۱) داشته و مناسب بودن میزان حقوق و دستمزد کارکنان پایین‌ترین میزان اثربخشی (یعنی ۱/۷۱۷۹) داشته است. میانگین کل اثربخشی دانشگاه علمی کاربردی کارخانه‌های مخابراتی ایران نیز ۳/۲۷ است.

در ادامه جهت بهبود موضوعاتی که میزان اثربخشی آن‌ها از حد متوسط پایین‌تر بوده است، پیشنهاد‌های کاربردی زیر آورده می‌شود:

حقوق و دستمزد: نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل میزان اثربخشی دانشگاه علمی کاربردی کارخانه‌های مخابراتی ایران نشان می‌دهد که موضوعات مربوط به مؤلفه حقوق و دستمزد یعنی مناسب بودن میزان حقوق و دستمزد استادان، کارکنان و مدیران و مناسب بودن وضعیت پاداش، ارتقا و ترفیع استادان، کارکنان و مدیران کمترین میزان اثربخشی را داشته‌اند. در واقع، بیشتر پاسخ‌دهندگان معتقد بودند که میزان کار و حقوق آن‌ها با هم تناسب نداشته است. هدف اصلی نظام حقوق و دستمزد، برقراری ارتباط منطقی بین وظایف و مسئولیت‌های شغل و فرد از یک سو و میزان پرداختی به عنوان حقوق و مزایا از سوی دیگر است. به عبارت دیگر، مقصود این است که با کارگیری این روش، در امر پرداخت بین حقوق و دستمزد متناسب با وظایف و مسئولیت‌های شغل تعادلی برقرار گردد تا به تلاش‌های ارزشمند کارکنان فعال ارج گذاشته شود و تناسب منطقی بین کار و فعالیت هر فرد نسبت به مزد دریافتی او با کار و فعالیت فرد دیگر نسبت به مزد دریافتی او برقرار شود. از این‌رو، پرداخت‌های سازمان به کارکنان باید بر اساس عدالت باشد. آنچه به عنوان معیار انگیزشی در حقوق و دستمزد به حساب می‌آید درک عادلانه و منصفانه بودن حقوق و دستمزد از جانب کارکنان است. وجود نظام پرداختی که کارکنان

منصفانه بودن آن را به خوبی لمس و حس کنند از مهمترین امور در جهت افزایش اثربخشی به حساب می‌آید.

جایگاه عمومی و علمی دانشگاه: جایگاه عمومی و علمی دانشگاه، موضوعات دیگری هستند که میزان اثربخشی آن‌ها از حد متوسط پایین‌تر بوده است. مدیران دانشگاه باید تلاش کنند تا با کسب موفقیت در عملکرد دانشگاه و همچنین با توجه به ویژگی‌های دانشگاه متبوع خود مانند مسئولیت‌پذیری اجتماعی، چشم‌انداز سازمانی روشن، رهبری، عملکرد مالی، خدمات، محیط کاری و غیره، میزان شهرت و اعتبار خود را نزد مردم جامعه افزایش دهند؛ زیرا در این صورت افراد جامعه از این دانشگاه به عنوان یک دانشگاه معتبر یاد می‌کنند و نتایج عمیق آن نیز در خود دانشگاه مشاهده می‌شود. در واقع، اعتقادات جمعی و احترام افراد جامعه در سازمان‌های با شهرت سازمانی قوی باعث می‌شود تا کارکنان چنین سازمانی نیز با احساس وابستگی بیشتر و با افتخار در سازمان خود برای پیشبرد اهداف آن تلاش کنند. از سویی، کیفیت دانشجویان و کارکنان و استادان استخدام‌شده می‌تواند در جایگاه عمومی و علمی دانشگاه تأثیرگذار باشد.

کیفیت مدیریت منابع انسانی: مدیریت منابع انسانی می‌تواند پایه و اساس یک سیستم اثربخش را شکل دهد. در یک سازمان، ساختار سازمانی، افراد و فرایندها همه با هم کار می‌کنند تا در یک محیط رقابتی سبب خلق ارزش برای سازمان شوند. تقویت مزایای رقابتی از طریق سرمایه‌گذاری در فناوری‌های جدید و ارتقای کیفیت در سازمان انجام می‌شود، در حالی که مدیریت منابع انسانی نیز باید اطمینان حاصل کند که سازمان انواع مناسبی از افراد برای رویارویی با چالش‌های جدید دارد. حفظ یک سیستم کاری با اثربخشی بالا مستلزم توسعه برنامه‌های آموزشی، استخدام افراد با مجموعه مهارت‌های جدید، ارزیابی عملکرد، شیوه‌های پرداخت و استقرار پاداش برای رفتارهایی مانند کار گروهی، انعطاف‌پذیری و یادگیری است.

شرایط کاری کارکنان: دیگر موضوعاتی که میزان اثربخشی آن از حد متوسط پایین‌تر بوده است؛ شرایط کاری کارکنان است. بررسی پاسخ‌ها در رابطه با شرایط کاری کارکنان نشان می‌دهد که بیشتر کارکنان پیشنهاد یک شغل بهتر در سازمانی دیگر را سریع‌تر می‌پذیرند. این بدین معناست که کارکنان از شرایط کاری خود در سازمان ناراضی بوده‌اند و همچنین دانشگاه نتوانسته است حس تعلق و تعهد سازمانی را در کارکنان خود ایجاد کند. بهبود فرایندهای جبران خدمات و حقوق و دستمزد و تلاش در جهت ایجاد تعلق سازمانی می‌تواند در بهبود این موضوع تأثیرگذار باشد.

جذب و نگهداشت دانشجویان با کیفیت: انجام اقدامات لازم در جهت بهبود جایگاه علمی و

عمومی دانشگاه، همان‌طور که در قسمت‌های قبلی گفته شد و همچنین بهبود امکانات و تجهیزات آموزشی که خود جزء موضوعاتی است که میانگین اثربخشی آن از حد متوسط پایین‌تر بوده است، می‌تواند در توانایی جذب و نگه‌داشت دانشجویان با کیفیت تأثیرگذار باشد.

در زمینه پیشنهاد‌های پژوهشی، این پژوهش برای سنجش اثربخشی موضوعات، وزن هر کدام از آن‌ها و همچنین وزن هر گروه از پاسخ‌دهندگان را یکسان فرض کرده است. محققان در پژوهش‌های آینده می‌توانند به موضوعات و گروه‌های پاسخ‌دهندگان وزن دهند و بر اساس اهمیت موضوعات و پاسخ‌دهندگان میزان اثربخشی را بسنجند. برای سنجش دقیق‌تر و جامع‌تر میزان اثربخشی دانشگاه‌های سازمانی، پیشنهاد می‌شود که تنها به پرسشنامه و نظرسنجی اکتفا نشود. انجام مشاهدات دوره‌ای و مصاحبه با کارفرمایان و استفاده از اطلاعات ارزیابی عملکرد کارکنان پیش از دوره تحصیلی و پس از آن می‌تواند تکمیل‌کننده فرایند سنجش اثربخشی دانشگاه‌های سازمانی باشد. با توجه به این که رویکرد مورد استفاده در این پژوهش رویکرد سیستمی است، بنابراین، ابعاد این الگو شامل نهاد، فرایند و ستاده است. پژوهش‌گران در پژوهش‌های بعدی می‌توانند از رویکرد زنجیره نتایج استفاده کنند، زیرا رویکرد جامع‌تری است و علاوه بر نهاد، فرایند و ستاده، شامل دو بُعد دیگر یعنی عواقب و آثار می‌شود. این دو بُعد، آثاری را که دانشگاه سازمانی برای شرکت اصلی دارد مد نظر قرار می‌دهد. این آثار شامل تأثیر دانشگاه سازمانی در تحقق اهداف منابع انسانی (جذب، توسعه، انگیزش و نگه‌داشت منابع انسانی)، تحقق اهداف و راهبردهای شرکت، اشتغال‌زایی بیشتر، رقابتی‌بودن شرکت نسبت به قبل از تأسیس دانشگاه سازمانی و مقرون به صرفه‌بودن دانشگاه سازمانی است.

مآخذ

اصیلی، غلامرضا، قدریان، عباسعلی، مولایی، زهرا (۱۳۸۸). دانشگاه سازمانی؛ آموزشگاه استراتژی سازمان، ماهنامه تدبیر، ۲۰۴، ۱۶-۲۱.

بینقی، تقی و سعیدی رضوانی، محمود (۱۳۸۰). ارزیابی اثربخشی برنامه‌های آموزشی علمی کاربردی در پاسخ به نیاز کارفرمایان. تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.

حجازی، رضوان، قشقایی، فاطمه (۱۳۹۵). بررسی اثربخشی عملکرد دانشگاه الزهرا (س) با استفاده از تکنیک ارزیابی متوازن، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۵، شماره ۲۰، ۶۱-۶۹.

حمیدی، لیلا، رجب‌بیگی، مجتبی (۱۳۹۳). دانشگاه سازمانی، ماهنامه پژوهش‌های مدیریت و حسابداری، ۹، ۳۱-۴۶.

چوپانی، حیدر، حیات، علی اصغر، زارع خلیلی، مجتبی (۱۳۸۹). دانشگاه سازمانی؛ رویکردی نوین به آموزش در سازمان‌ها برای رویارویی با فضای رقابتی، اولین کنفرانس ملی مدیران آموزش و پژوهش، ۱-۱۱.

حیدری، مرضیه، قربانی دولت‌آبادی، مسعود، قربانی دولت‌آبادی، داوود، هاشمی، سیدعلی (۱۳۹۵). ارزیابی عملکرد دانشگاه‌ها با استفاده از مدل کارت امتیازی متوازن. نخستین کنفرانس بین‌المللی پارادیم‌های نوین مدیریت هوشمندی تجاری و سازمانی، تهران: دانشگاه شهید بهشتی، قابل دسترسی در

https://www.civilica.com/Paper-OICONFERENCE01-OICONFERENCE01_433.html

دهقان بنادکی، نرگس، فاطمی عقدا، حمیدرضا (۱۳۹۵). دانشگاه سازمانی و میانی آن، کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع و مدیریت، تهران: دبیرخانه دائمی کنفرانس، ۱-۹.

سعدمحمدی، مجید، سیدی، سیدرضا (۱۳۹۳). تأثیر آموزش‌های مهارتی بر مهارت تخصصی دانشجویان مرد و زن گروه صنعت دانشگاه جامع علمی کاربردی شهر تهران. همایش بین‌المللی مدیریت. تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین، قابل دسترسی در https://www.civilica.com/Paper-ICOM01-ICOM01_0984.html (۱۳۹۶/۰۹/۱۴).

شعبانی، اسماعیل، قهاری، ابوالفضل، لاریجانی، آرزو (۱۳۹۱). دانشگاه سازمانی؛ آموزشگاه استراتژی سازمان‌های امروزی، نخستین همایش ملی آموزش و مدیریت، ۱-۱۳.

صفاری، محسن، سنایی نسب، هرمز و پاک‌پور حاجی‌آقا، امیر (۱۳۹۲). چگونه یک مرور نظام‌مند در زمینه سلامت انجام دهیم؟ (یک مرور توصیفی)، فصلنامه علمی-پژوهشی آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، شماره ۱، ۵۱-۶۱.

قنبری، سیروس، فرشچی، فاطمه (۱۳۹۳). بررسی میزان اثربخشی سازمانی دانشگاه بوعلی سینا، دومین همایش ملی پژوهش‌های کاربردی در علوم مدیریت و حسابداری. تهران: دانشگاه جامع علمی کاربردی، قابل دسترسی در https://www.civilica.com/Paper-AMSCONF02-AMSCONF02_456.html (۱۳۹۶/۰۹/۱۴).

محمدی، شراره، مظاهر، لیلی، جلیلیان، سهیلا (۱۳۹۲). تأثیر آموزش‌های علمی کاربردی بر ارتقاء شغلی و افزایش مهارت شغلی دانشجویان این مراکز، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی. قم: دانشگاه پیام نور، قابل دسترسی در https://www.civilica.com/Paper-EME02-EME02_1607.html (۱۳۹۶/۰۹/۱۵).

- Alagaraja, M., & Li, J. (2007). Emerging HRD issues: A conceptual framework for corporate university in the context of chinese organizations. *Human Resource Development International Research Conference*, 1-8.
- Allen, M. (2002). What is a corporate university, and why should an organization have one? In M. Allen (Ed). *The corporate university handbook: designing, managing, and growing a successful program*. NY: AMACOM.
- Allen, M., & McGee, P. (2004). Measurement and evaluation in corporate universities. *New Directions for Institutional Research*, 124, 81-92.
- Andresen, M., & Lichtenberger, B. (2007). The corporate university landscape in Germany. *Journal of Workplace Learning*, 19(2), 109-123.
- Antia, J. M., & Cuthbert, R. E. (1976). Critical success factors in polytechnic performance. *Educational Management Administration & Leadership*, 5(14), 14-36.
- Antonelli, G., Cappiello, G., & Pedrini, G. (2013). The corporate university in the European utility industries. *Utilities Policy*, 25(10), 33-41.
- Baladron, P., A., & Correyro, R., B. (2013). Corporate universities: an emerging actor in higher education in spain?. *Universities and Knowledge Society Journal*, 10(2), 269-284.
- Bartezzaghi, E., Guerci, M., & Solari, L. (2010). Training evaluation in Italian corporate universities: a stakeholder-based analysis. *International Journal of Training and Development*, 14 (4), 291-308.
- Blass, E. (2005). The rise and rise of the corporate university. *Journal of European Industrial Training*, 29(1), 58-74.
- Cameron, K. (1981). Domains of organizational effectiveness in colleges and universities. *Academy of Management Journal*, 24 (1), 25-47.
- Costley, R. L. (2015). *Evaluating colleges and universities: A new model for institutional rankings*. Unpublished Master dissertation. Seton Hall University Dissertations and Theses.
- Echkalovaa, N., Sharovaa, E., Tovb, A., & Tsipesa, B. (2016). Corporate university as a driver of project culture and competence development. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 226, 335-342.
- Kanjanawasee, S., Kraipetch, C., & Prachyapruit, A. (2013). Organizational effectiveness evaluation for higher education institutions, ministry of tourism and sports. *Research in Higher Education Journal*, 19, 1-10.

- Kwan, P., & Walker, A. (2003). Positing organizational effectiveness as a second-order construct in Hong Kong higher education institutions. *Research in Higher Education*, 44(6), 705-726.
- Li, J., & Lui Abel, A. (2012). Exploring the corporate university phenomenon: Development and implementation of a comprehensive survey. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 103-128.
- Martin, M. C. & Walton, J. S. (2004). *Corporate universities & traditional universities: Comparison through published organisation documentation*. Retrieved from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED491482.pdf>. (2017.10.11).
- Park, C., & Rok Oh, J. (2011). *Corporate Universities and Adult Education: Implications for Theory and Practice*. Adult Education Research Conference, 1-7.
- Pandya, S., & Srivastava, R. K. (2017). Factors influencing organisational effectiveness in the educational sector. *European Journal of Education Studies*, 3(3), 271-296.
- Pillay, k., & Wijnbeek, D. (2006). The corporate university training & Learning solution for a south african airline industry. *SA Journal of Human Resource Management*, 4(2), 29-38.
- Pounder, J. (1999). Organizational effectiveness in higher education. *Educational Management Administration & Leadership*, 27(4), 389-400.
- White, A. (2009). The corporate university: meeting the learning needs of a changing workforce. *Strategic HR Review*, 8 (4), 11-16.