



Designing a Research Performance Evaluation Model in the Army Officers

yousef.hashemi¹ amir.hmehdizadeh² nader.barzegar³ esfandiar.doshman ziari⁴ esmaeil.asadi⁵

Abstract

Purpose

Background and purpose: Organizational performance evaluation is one of the key factors in optimizing, improving the quality of organizational processes and comparing the performance of organizations. The current research was done with the aim of explaining the indicators of performance evaluation and ranking of military universities..

Method

Methodology: The type of research is developmental in terms of purpose and practical in terms of results, and it is qualitative and quantitative in terms of data type. The statistical population of the qualitative and quantitative part of the research included 10 academic and executive experts working in military universities, who were selected by non-probability judgmental and purposeful sampling. The data collection tools in the qualitative part included semi-structured interviews and in the quantitative part, the researcher made a questionnaire. The validity of the interviews was confirmed through retesting. The content validity of the quantitative part of the questionnaire was also confirmed by experts. The method of data analysis in the qualitative part included theme analysis and in the quantitative part, hierarchical analysis (AHP) with Expert Choice software was used to prioritize identified factors.

Findings

Findings: The findings of the research indicated the identification of the key components of measuring the performance of military universities, which in order of rank are: educational activities, research activities, cultural-educational activities, military training and Physical fitness, extra-organizational image and facilities.

Conclusion

Conclusion: The results of this study can be useful for ranking military universities and improving their performance and provide a suitable field for other researches.

Keywords: Performance evaluation, ranking system, military universities

1. PhD student in Curriculum Planning, Faculty of Management, Islamic Azad University, Islamshahr Branch, Islamshahr, Iran. EducationGraduatesyousef.hashemi.2014@gmail.com
2. Assistant Professor of Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences, Islamic Azad University, Islamshahr branch, Iran
3. Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences, Islamic Azad University, Islamshahr branch, Iran
4. Assistant Professor of Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences, Islamic Azad University, Islamshahr branch, Iran
5. Assistant Professor of Management, Faculty of Management, Shahid Sattari University of Aviation Sciences and Technology, Tehran, Iran.

Received: March 23, 2022; Accepted May 28, 2022

Journal of maritime management science studies, 2022, vol.2, No.8 pp.87-109.

Doi: <https://doi.org/10.22034/mmr.2022.316496.1071>

Published by Faculty of Management and Marine Article Type: Research-based
Commissary





تبیین شاخص های ارزیابی عملکرد و رتبه بندی دانشگاه های نظامی

یوسف هاشمی^۱، امیرحسین مهدی زاده^۲، نادر برزگر^۳، اسفندیار دشمن زیاری^۴، اسماعیل اسدی^۵

چکیده

هدف:

ارزیابی عملکرد سازمانی یکی از عوامل کلیدی در بهینه سازی، بهبود کیفیت انجام فرآیندهای سازمانی و مقایسه عملکرد سازمان ها می باشد. پژوهش حاضر با هدف تبیین شاخص های ارزیابی عملکرد و رتبه بندی دانشگاه های نظامی انجام شده است.

روش شناسی:

نوع پژوهش از نظر هدف، توسعه ای و از لحاظ نتیجه، کاربردی است و از لحاظ نوع داده ها کیفی و کمی است. جامعه آماری تحقیق در بخش کیفی و کمی شامل ۱۰ نفر از خبرگان دانشگاهی و اجرایی شاغل در دانشگاه های نظامی بود که با روش نمونه گیری غیراحتمالی قضاوتی و هدفمند انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری داده ها در بخش کیفی شامل مصاحبه نیمه ساختار یافته و در بخش کمی نیز پرسشنامه محقق ساخته بود. روایی مصاحبه ها از طریق بازآزمون تایید شد. روایی محتوایی پرسشنامه بخش کمی نیز توسط خبرگان تایید شد. روش تحلیل داده ها در بخش کیفی شامل تحلیل مضمون (تم) و در بخش کمی نیز تحلیل سلسله مراتبی (AHP) با نرم افزار Expert Choice جهت اولویت بندی عوامل شناسایی شده بود.

یافته ها:

یافته های پژوهش حاکی از شناسایی مولفه های کلیدی سنجش عملکرد دانشگاه های نظامی بود که به ترتیب رتبه عبارتند از: فعالیت های آموزشی، فعالیت های پژوهشی، فعالیت های فرهنگی - تربیتی، آموزش های نظامی و آمادگی جسمانی، وجهه فراسازمانی و تسهیلات و امکانات.

نتیجه گیری:

نتایج این مطالعه می تواند برای رتبه بندی دانشگاه های نظامی و ارتقا عملکرد آنها مفید بوده و زمینه مناسبی برای تحقیقات دیگر فراهم نماید.

واژگان کلیدی: ارزیابی عملکرد؛ نظام رتبه بندی؛ دانشگاه های نظامی

۱- دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، اسلامشهر، ایران.؛ پست

الکترونیکی: yousef.hashemi.2014@gmail.com

۲- استادیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، ایران (نویسنده مسئول)

۳- استادیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی دانشگاه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، ایران.

۴- استادیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی دانشگاه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، ایران.

۵- استادیار مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، تهران، ایران.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۱/۰۳؛ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۵/۰۷

نوع مقاله: علمی و پژوهشی ناشر: دانشکده مدیریت و کمیسر دریایی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)

مقدمه

در عصر کنونی، تحولات شگرف دانش مدیریت وجود نظام ارزیابی را اجتناب ناپذیر نموده است؛ به گونه‌ای که فقدان ارزیابی در ابعاد مختلف سازمان اعم از ارزیابی استفاده از منابع و امکانات، کارکنان، اهداف و استراتژی‌ها به عنوان یکی از علائم و بیماری‌های سازمان قلمداد می‌شود (وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، ۱۳۸۴: ۴). همه سازمان‌ها چه دولتی و چه خصوصی، برای توسعه، رشد و پایداری در عرصه رقابتی به نوعی سیستم ارزیابی عملکرد اثربخش نیاز دارند که در قالب آن بتوانند کارایی و اثربخشی برنامه‌های سازمان، فرایندها و نیروی انسانی خود را مورد سنجش قرار دهند (قربانی و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۱). اهمیت کارایی، استفاده از نظام ارزیابی عملکرد را به ضرورتی انکارناپذیر مبدل نموده است (احتشام و ناجی، ۱۳۹۹: ۱۱). عملکرد مهمترین ابزار تضمین اجرای دقیق و به موقع راهبرد در یک سازمان به شمار می‌رود. شرایط، وسعت، معیارها، شاخص‌ها و ویژگی‌های یک نظام ارزیابی عملکرد، باید براساس شرایط، راهبرد و ویژگی‌های آن سازمان تنظیم شود (الویرا^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). 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 به‌کارگیری الگوی مناسب با وضعیت موجود سازمان امری لازم و ضروری است. هدف الگوهای ارزیابی تسهیل تصمیم‌گیری، کنترل و برنامه‌ریزی در سازمان است (قنبری و همکاران، ۱۳۹۹).

از طرف دیگر عصری که در آن به سر می‌بریم با توجه به پیشرفت‌های چشم‌گیر و اختراعات و ابتکارات صورت گرفته به عنوان دوران علم و عصر فناوری شناخته می‌شود. در این دوران پیشرفت و توسعه کشورها بر مبنای علم و دانش استوار است و پژوهش و تولید علم و فناوری از مهم‌ترین عناصر رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، صنعتی و سیاسی کشور به حساب می‌آید. یکی از اصلی‌ترین دستاوردهای انقلاب اسلامی توسعه علم و فناوری است و در برنامه‌ریزی‌های هدفمند و کلان کشور، توجه مناسبی به امر پژوهش و فناوری صورت پذیرفته است. در این راستا و برای انجام این امر توجه به جایگاه دانشگاه‌ها و مراکز علمی، تحقیقاتی و فناوری به عنوان موتور محرکه توسعه علمی کشور از اهمیت به‌سزایی برخوردار است (شفیعی و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۱). آموزش عالی مبنای رشد و تربیت استعدادهای فنآور، عامل کلیدی در افزایش کیفیت ملی و راه اصلی ارتقاء وضعیت رقابتی ملت‌هاست (هانگ یی و همکاران، ۲۰۱۱: ۲۳). اهمیت آموزش عالی به عنوان یک نماد مهم در امر آموزش، توسعه و تامین منابع انسانی و رکن اساسی در پیشرفت و توسعه همه جانبه در کشور ضرورت ارزیابی عملکرد در دانشگاه‌ها را دوچندان می‌کند و دانشگاه‌ها را در انطباق با محیط و سیاست‌های کلان آموزشی به منظور دستیابی به آینده‌ای بهتر هدایت می‌کند (فکری و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۵۶). با توجه به نقش و جایگاه آموزش عالی و حساسیت زیاد مردم نسبت به عملکرد این نهاد، باید به رشد متعادل آن از هردو بعد کمی و کیفی توجه شود. در دو دهه اخیر، با توجه به استقبال جوانان برای داشتن تحصیلات دانشگاهی، آموزش عالی ایران با رشد بسیار مناسبی به لحاظ کمی روبه‌رو بوده است، اما رشد کیفی دانشگاه‌ها مورد غفلت واقع شده است. سیستم مناسب و کارآمد ارزیابی در نظام آموزش عالی باید متناسب با شرایط، ویژگی‌ها و زمینه خاص این نظام باشد (بازرگان، ۱۳۸۴: ۱۷۸).

در ۲۰ سال گذشته، دو موضوع در آموزش عالی برتر و پاسخگو مطرح بوده است. اولین موضوع توجه به افزایش خدمات در دانشگاه و دیگری برنامه‌ریزی و پاسخگویی و ارزیابی عملکرد مناسب است (فرانک، ۲۰۰۸: ۴۹۹). به طوری که امروزه نهاد‌های آموزشی مانند سایر سازمان‌ها، اهمیت فلسفه مشتری‌مداری را درک نموده و به نگرش‌هایی مانند مدیریت کیفیت روی آورده‌اند (شریفی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۴). بدون ارزیابی عملکرد بر اساس مولفه‌ها و شاخص‌های کلیدی، اصلاح و تغییر مداومی در

¹. Oliveira

مسیر توسعه و ارتقای کیفیت دانشگاه ها صورت نخواهد پذیرفت. نظام ارزیابی عملکرد مناسب می تواند شایستگی ها را در جهت توسعه یک سازمان به صورت مناسب به کار گیرد (هاکن و دیگران، ۲۰۰۶: ۳۵۷). در چندسال گذشته، بسیاری از فنون ارزیابی عملکرد در سازمان های تجاری مورد پذیرش سازمان ها و موسسات آموزش عالی قرار گرفته و این سازمان ها و موسسات به نتایج قابل قبولی نیز دست یافته اند (فکری و همکاران، ۱۳۹۲). در عین حال رقابت شدید دانشگاه ها و نهادهای آموزش عالی و تلاش آنها در جهت ارائه خدمات با بالاترین کیفیت، باعث شده تا نیاز این نهادها به رویکردی جامع که بتواند تمامی زمینه های عملکردی مرتبط با موفقیت را در نظر بگیرد و عملکرد سازمان را در قالب آن ارزیابی کند، روز به روز افزایش یابد (نجاتی و نجاتی، ۲۰۰۸: ۴۷).

از سوی دیگر جنبه دیگری از این رقابت شدید که بین دانشگاه ها در تامین منابع و جذب دانشجو به وجود آمده است، باعث شده دانشگاه ها در کشورهای مختلف دیگر آن ثبات گذشته را نداشته باشند (آما، ۲۰۱۰: ۵۴۰۸) و همانند سایر سازمان های بخش خصوصی و عمومی برای پشتیبانی از اهداف خود (تولید و انتقال دانش) به ارزیابی عملکرد و گزارش دهی نیاز دارند (دل سوردو و همکاران، ۲۰۱۱: ۴۷۹۳). همچنین اسناد بالادستی دانشگاه ها مثل نقشه جامع علمی کشور (اقدام ملی شماره ۱۱ و راهبرد ملی شماره دو) بر ضرورت و اهمیت ارزیابی عملکرد دانشگاه ها تاکید دارند (نقشه جامع علمی کشور، ۱۳۸۹: ۲۷). یک سیستم ارزیابی عملکرد مناسب عاملی مهم برای برنامه ریزی موثر و کنترل سیستم بوده و می تواند در مدیریت عملکرد، بالا بردن انگیزه کارکنان، بهبود ارتباطات و تشخیص مشکلات کمک شایانی نماید (نیلی و همکاران، ۲۰۰۹: ۴۱). پونا جاکوبز و دیگران (۲۰۱۳) ارزیابی عملکرد را به تجزیه و تحلیل، مقایسه و تعیین ارزش نسبی عوامل تشکیل دهنده موضوع یا پدیده ای که هدف از آن برقراری ارتباط منطقی میان بخش ها، مسئولیت ها و کیفیت وظایف و در عین حال پرداختن و توجه ویژه به آنهاست، تعریف نموده اند. بر اساس نظر صاحب نظران، هدف از ارزیابی و همچنین شاخص های ارزیابی عملکرد و واحدهای سطح تحلیل آن از نکات مهمی است که در سیستم ارزیابی باید به آن توجه شود و به طور کلی این موارد در سیستم ارزیابی عملکرد به شرط در نظر گرفته شدن، می تواند ابزار قدرتمندی در دست مسئولان سازمان ها باشد که بتوانند از آن برای نیل به اهداف موثر استفاده نمایند (رینگل و همکاران، ۲۰۰۵: ۲۶).

وجود یک سیستم ارزیابی عملکرد مناسب که بتواند همه جنبه های عملکردی سازمان اعم از داخلی و خارجی را ارزیابی کند از ابزارهای مهم و اصلی مدیریت هر سازمان است. شاخص های ارزیابی عملکرد باید بتوانند در درجه اول تصویری روشن و شفاف از میزان دستیابی سازمان به هدف اصلی آن یعنی افزایش نفع ذی نفعان را ارائه نماید. زیرا هدف اصلی و نهایی هر سازمان دولتی تامین رضایت ذی نفعان می باشد. بنابراین شاخص ها باید به گونه ای طراحی شوند که میزان دستیابی به این هدف اصلی را سرعت و با سهولت ارائه نمایند. شاخص ها همچنین باید بتوانند به طرق مختلف امکان پیش بینی در مورد انحرافات احتمالی در فعالیت های اصلی و حیاتی سازمان را که منجر به دور شدن از اهداف سازمان می گردد را فراهم کنند. بنابراین، تعیین و تبیین شاخص های مناسب برای ارزیابی عملکرد سازمان ها در راه رسیدن به اهداف و چشم اندازهای سازمان اهمیت فراوان دارد (اسدی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۲).

دانشگاه های نظامی به عنوان نماد نیروهای مسلح، نه تنها متولی تربیت متخصصان، مدیران و فرماندهان نظامی هستند بلکه در ساختار نیروهای مسلح دارای نقش راهبردی بوده و نتایج عملکرد آنها در نقش حیاتی در اعتبار و اقتدار نیروهای مسلح خواهند داشت (رشیدزاده، ۱۳۹۱: ۱۳). این دانشگاه ها به عنوان دانشگاه سازمانی با بهره گیری از اساتید و نیروی انسانی متخصص و متعهد، وظیفه خطیر تربیت و آموزش افسران مورد نیاز واحدهای نظامی در مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد را عهده دار می باشند. بنابراین برای نایل شدن به این امر مهم، می بایست دارای عملکردی قوی و موفقیت آمیز در انجام رسالت، اهداف و استراتژی های خود باشد. تا بدین طریق اطمینان لازم را برای تصمیم گیرندگان در سطوح ملی فراهم سازند که نیروهای مسلح از سطح توانمندی مطلوبی در برابر دشمنان دارا می باشند. رسیدن به این حد از اطمینان خاطر و توانائی ارائه آن به عموم ملت به طرق مختلفی حاصل می آید (اسدی و همکاران، ۱۳۹۳: ۲).

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، باید متناسب با اهداف و مأموریت خود به طور مستمر فعالیت‌های خود را ارزیابی و نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی کنند و اصلاحات لازم را در راستای رشد و توسعه و تحقق فرامین و تدابیر مقام معظم رهبری به عمل آورند (نیکوکار و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۵۶). بنابراین این دانشگاه‌ها نیازمند چارچوبی علمی و مناسب با رویکردهای چندگانه برای ارزیابی عملکرد خود هستند تا بتوانند حضوری موفق در عرصه تعلیم و تربیت و تولید و انتقال دانش نظامی بومی داشته باشند (سیدنقوی و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۲) و پایش عملکرد آنها بر اساس الگوهای نوین ارزیابی، از وظایف نظام‌های آموزشی این دانشگاه‌ها به حساب می‌آید (رشیدزاده، ۱۳۹۱: ۱۳).

یکی از راه‌های رسیدن به این امر، سنجش عملکرد دانشگاه‌های نظامی با استفاده از یک مدل بومی اندازه‌گیری می‌باشد. این مقاله به دنبال آنست تا با بهره‌مندی از استراتژی تحقیق کیفی، بررسی اسناد و مدارک، تکنیک مصاحبه با متخصصین و صاحب‌نظران دانشگاه‌های نظامی و انجام تحلیل تم، بتواند مدل ارزیابی عملکرد بومی و خاص دانشگاه‌های نظامی را ارائه نماید. از این رو سوال اصلی پژوهش عبارت است از این که شاخص‌های ارزیابی عملکرد و رتبه‌بندی دانشگاه‌های نظامی کدامند؟ اهمیت این تحقیق ناشی از دغدغه‌های دانشگاه‌های نظامی در زمینه نحوه مقایسه و رتبه‌بندی آنها به منظور ایجاد تحرک، پویایی، توسعه و تعالی آنها می‌باشد. همچنین ابلاغ سیاست‌های کلی علم و فناوری از سوی مقام معظم رهبری و تاکید معظم له بر توسعه علمی دانشگاه‌های نظامی در دیدارها و مراسم‌های مختلف و همچنین اسناد بالادستی موجود همچون نقشه دفاعی امنیتی جمهوری اسلامی ایران (داجا) و نظام جامع تربیت و آموزش آجا همه موید اهمیت این موضوع می‌باشد. ضرورت این تحقیق در آن است که عدم تبیین شاخص‌های ارزیابی و رتبه‌بندی دانشگاه‌های نظامی باعث می‌شود تا سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان براساس سلايق مختلف مدیران، نگاه ناقص و نادرستی نسبت به موضوع داشته باشند و عدم تخصیص مناسب منابع را در پی داشته باشد. همچنین چنانچه این تحقیق صورت پذیرد، دانشگاه‌های مورد بحث از یک چارچوب و شفافیت در امر اجرای رتبه بندی دانشگاه‌ها برخوردار شده و از اولویت‌های اجرایی و نقش‌های خود در این زمینه مطلع گردند.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در خصوص پیشینه نظام‌های ارزیابی عملکرد آموزش عالی در ایران، هیات ارزیابی و نظارت فرهنگی و علمی شورای عالی انقلاب فرهنگی در پروژه‌های اولین ارزیابی خرد دانشگاه‌ها و موسسات پژوهشی دولتی را انجام داد و از پنج دسته شاخص به نام‌های انسانی، مالی، ساختاری، عملکردی و بهره‌وری استفاده کرد. در حال حاضر برای ارزیابی و رتبه‌بندی دانشگاه‌ها که در سایت مرکز منطقه‌ای اطلاع رسانی علوم و فناوری منتشر می‌شود از معیارها و شاخص‌های زیر استفاده می‌گردد: معیار پژوهش (کیفیت پژوهش، کارایی پژوهش، حجم پژوهش و...)؛ معیار آموزش (اساتید پراستناد، نسبت اعضای هیات علمی دارای مدرک دکتری به کل اعضا، نسبت دانشجویان تحصیلات تکمیلی به کل دانشجویان و...)؛ معیار وجهه بین المللی (نسبت اعضای هیات علمی بین المللی به کل اعضا، نسبت دانشجویان بین المللی به کل دانشجویان و...)؛ معیار تسهیلات و معیار فعالیت‌های اجتماعی - اقتصادی.

فعالیت‌های پژوهشی انجام شده در این حوزه را براساس مبانی ارزیابی به کار رفته می‌توان در دو گروه اصلی طبقه‌بندی کرد. گروهی از پژوهش‌های انجام شده مدل کارت امتیازی متوازن را مبانی طراحی مدل ارزیابی عملکرد دانشگاه‌ها قرار داده‌اند. غفورنیا و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان ارائه مدلی جهت ارزیابی عملکرد دانشگاه هرمزگان با رویکرد ترکیبی کارت امتیازی متوازن (BSC)، فرآیند تحلیل سلسله مراتبی (AHP) و پویایی‌شناسی سیستم‌ها (SD) انجام داده‌اند. نتایج نشان داد که پنج

شاخص کیفیت دانشگاه که دارای وزن بیشتری از نظر اهمیت در بهبود عملکرد دانشگاه بودند، شامل کیفیت پژوهش از بعد "پژوهش، نوآوری و فناوری"، رضایت دانشجو از بعد "مشتری"، توان رقابتی دانشگاه از بعد "رشد و یادگیری" و بهبود خدمات از بعد "فرآیندهای داخلی"، به عنوان مهم ترین شاخص های ارزیابی عملکرد می باشند. شریفی و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان طراحی مدل ترکیبی ارزیابی و رتبه بندی عملکرد آموزشی موسسات آموزش عالی انجام دادند و شاخص های ارزیابی عملکرد دانشگاه را در چهار منظر کارت امتیازی متوازن جنبه های مالی، مشتریان، فرایندهای داخلی، رشد و یادگیری و مسئولیت اجتماعی دسته بندی نمودند. در سال ۲۰۱۲ از روش کارت امتیازی متوازن در یک دانشگاه ایتالیایی استفاده شده و هدف آن تجزیه و تحلیل مدیریت دانشگاه با این روش با توجه به اجرای چندبعدی و در نهایت توسعه یک نمونه با در نظر گرفتن بسترهای دانشگاه بود. با توجه به ماهیت چندبعدی عملکرد در دانشگاه، در این پژوهش پیشنهاد شده با استفاده از کارت امتیازی متوازن به عنوان ابزاری برای گزارش روسای دانشگاه ها، نهادهای علمی و نیز ذینفعان آنها استفاده شود (دل سورد، ۲۰۱۲: ۱۴). برخی از آنها در قالب محورهای چهارگانه، شاخص هایی برای ارزیابی عملکرد طراحی نموده اند از جمله یارمحمدیان و همکاران (۱۳۹۴) نیز مدلی برای ارزیابی عملکرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان بر اساس الگوی کارت امتیازی متوازن تدوین کردند. شاخص های تدوین شده در منظرهای چهارگانه در حوزه وظایف معاونت های مختلف دانشگاه نیز ارائه شد و از جمله در معاونت آموزشی نسبت هیات علمی استادیار به بالا به دانشجویان تحصیلات تکمیلی، نسبت دانشجویان تحصیلات تکمیلی به کل دانشجویان، میانگین نمره ارزشیابی دانشجویان از اساتید، میانگین ظرفیت آموزشی در مقاطع مختلف؛ در حوزه معاونت پژوهشی تعداد مقاله های نمایه شده در پایگاه های معتبر، سرانه کتاب های چاپ شده اعضای هیات علمی در سال، سرانه مقالات چاپ شده به ازای هر عضو هیات علمی، تعداد طرح های پژوهشی برون دانشگاهی و ...؛ در حوزه معاونت دانشجویی درصد دانشجویان استفاده کننده از وام، تعداد مدال های اخذ شده در مسابقات ورزشی، سرانه فضای ورزشی و سرانه خوابگاه و ... برای معاونت مالی و اداری، فرهنگی و روابط عمومی و انفورماتیک نیز شاخص هایی معرفی شدند. چن و همکاران (۲۰۰۶) از مدل کارت امتیازی متوازن برای ارزیابی عملکرد دانشگاه خصوصی تکنولوژی چین مین تایوان استفاده کرده اند و به توسعه ۴۳ شاخص در محورهای چهارگانه برای ارزیابی دانشگاه پرداخته اند. فکری و همکاران (۱۳۹۲) نیز در پژوهش خود در پی شناسایی و اولویت بندی شاخص های ارزیابی عملکرد دانشگاه پیام نور با استفاده از روش پیمایش و بر اساس الگوی کارت امتیازی متوازن بوده اند. نتایج حاصل از این تحقیق موید آن بوده است که شاخص های مربوط به میزان اشتغال دانش آموختگان، میزان اعتبارات جذب شده از بودجه سالانه دولت، نسبت فرایندهای آموزش الکترونیک به کل فرایندها و میزان استفاده از فناوری اطلاعات در انجام فرایندها، بیشترین اولویت را دارند. برخی پژوهشگران نیز تلاش کرده اند با توجه به مقتضیات جامعه تحقیق محور جدیدی به محورهای مدل بیفزایند از جمله نجاتی (۱۳۸۷) در پژوهشی که باهدف ارائه یک مدل بهبود یافته کارت امتیازی متوازن برای ارزیابی عملکرد دانشگاه ها انجام شد، مسائل مربوط به ذینفعان و جامعه شامل والدین دانشجویان، سازمان های دولتی و خصوصی، صنایع و به طور کلی جامعه و تمامی ذینفعان دانشگاه را از منظر مشتری جدا کرده و با دادن وزن و اهمیت جداگانه در قالب منظر جدیدی با عنوان دیدگاه شرکا و ذینفعان معرفی کردند. اردکانی و همکاران (۲۰۰۸) نیز در پژوهشی با هدف ارائه مدل ارزیابی عملکرد زنجیره عرضه تحقیقات در دانشگاه ها با رویکرد کارت امتیازی متوازن روی ۹۲ نفر از اساتید دانشگاه یزد و به روش توصیفی- پیمایشی انجام دادند که یافته های آن، عملکرد زنجیره عرضه تحقیقات را در پنج منظر مالی، رشد و یادگیری، مشتری، فرایندهای داخلی و روابط مورد ارزیابی قرار داد. در پژوهش عنایتی و همکاران (۱۳۹۱) عملکرد دانشگاه آزاد اسلامی مشهد مبتنی بر مدل کارت امتیازی متوازن در حوزه های پنج گانه (پژوهشی، مالی، رشد و یادگیری، مشتریان و فرایندهای داخلی) مورد بررسی قرار گرفت و تحلیل داده ها با

استفاده از روش تاپسیس انجام شد. نتایج پژوهش نیز نشان داد عملکرد دانشگاه در دوره مورد بررسی در حوزه مالی و فرایند داخلی بهتر بوده و در سایر حوزه‌ها عملکرد ضعیفی داشته است. توحیدی و همکاران (۲۰۱۱) از این روش در سازمان‌های آموزشی ایران استفاده کرده و علاوه بر منظرهای چهارگانه تم‌های استراتژی سازمان را که شامل ذینفعان، محیط رقابتی، اختیارات، دوره حیات سازمانی، چشم انداز و ریسک بودند تدوین نمودند. در پژوهش‌های این گروه، پژوهش اسدی و همکاران (۱۳۹۳) در یک دانشگاه نظامی صورت پذیرفته است. این پژوهش با هدف طراحی و ارائه الگوی ارزیابی عملکرد جامع و متناسب با فعالیت‌های دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری و بر اساس مدل کارت امتیازی متوازن انجام شد. معیارها و شاخص‌ها در حوزه‌های چهارگانه بر اساس نظر خبرگان حوزه‌های نظامی و دانشگاهی که به روش قضاوتی و گلوله برفی انتخاب شده بودند از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته گردآوری شد. مولفه‌های اصلی این مدل عبارت بودند از: وضعیت بودجه، امکانات و تسهیلات آموزشی، رضایت دانشجویان، شهرت و اعتبار دانشگاه، توانمندسازی کارکنان، وضعیت اساتید، وضعیت فناوری اطلاعات، وضعیت برنامه استراتژیک و نوآوری.

گروه دوم پژوهش‌های بررسی شده نیز بر محور الگوهای محقق ساخته یا الگوهای استاندارد دیگر چارچوبی برای ارزیابی عملکرد طراحی کرده اند. عبداله‌زاده و همکاران (۱۴۰۰) مدلی برای ارزیابی عملکرد مالی دانشگاه‌های آزاد اسلامی با استفاده از ترکیب طراحی نموده‌اند مدل طراحی شده شامل شاخص‌های ورودی و خروجی می‌باشد که مهمترین آنها عبارتند از: ANFIS و PSO هزینه‌های عملیاتی، هزینه‌های تحقیقات استادان، هزینه‌های سرمایه‌گذاری، تعداد انتشارات، تعداد دانشجویان و میزان اشتغال دانشجویان. مهمترین خروجی‌ها عبارتند از نرخ رشد سالانه درآمد تحقیقات علمی، درآمدهای پژوهشی و مشاوره، درآمد دانشگاه و نرخ رشد سالانه درآرایی‌های ثابت. طبرسا و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود عملکرد دانشگاه را در پنج حوزه منابع انسانی (کمیت و کیفیت)، منابع پژوهشی (کمیت و کیفیت)، منابع اداری - پشتیبانی (فیزیکی - مالی)، منابع آموزشی (کمیت و کیفیت) و منابع فرهنگی (رعایت و ایجاد فرهنگ) ارزیابی کرده اند. داده‌های تحقیق از ۳۲۲ نفر از اعضای هیات علمی، کارشناسان و مدیران دانشگاه‌های استان های فارس و اصفهان گردآوری شده و شاخص‌های منابع آموزشی و پژوهشی ضریب مسیر بیشتری را نشان داده‌اند. شفیع و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود تلاش کرده اند با در نظر گرفتن تجربیات موجود در سایر مدل‌های بین-المللی، شاخص ترکیبی جدیدی در زمینه رتبه‌بندی دانشگاه‌ها معرفی کنند تا بتواند به نحو بهتری عملکرد دانشگاه را مورد سنجش قرار دهد. براساس تحلیل عاملی، ۷ شاخص تولید علم (طرح پژوهشی، کتاب، پایان‌نامه، مقاله نمایه‌شده، مقالات ارائه شده در همایش، نسبت اختراع و محصول) در سه بعد پژوهش‌های نوشتاری، مقالات و تجاری‌سازی قرار گرفتند و شاخص ترکیبی ارزیابی تولید علم و رتبه‌بندی دانشگاه‌ها به دست آمد. پژوهش موسی‌خانی و همکاران (۱۳۸۸) که با هدف ارائه یک چارچوب مفهومی و مدون برای ارزیابی عملکرد دانشگاه آزاد اسلامی انجام شده است با بهره‌گیری از شیوه پیمایشی و نمونه‌ای متشکل از ۳۳ نفر از مدیران حوزه‌های سیاست‌گذاری دانشگاه آزاد اسلامی و روش تحلیل عاملی مبتنی بر بازخورد ۳۶۰ درجه نشان داد عامل-های مربوط به امور پژوهشی و رشد و کیفیت آموزش دارای رتبه‌های برتر است و توجه به عوامل دانشجویی و سپس جنبه‌های فرهنگی و خدماتی در اولویت‌های بعدی قرار می‌گیرد. خواجه و سلامی (۱۳۹۲) در مطالعه خود با هدف تعیین امتیاز خودارزیابی که در بین ۲۰۷ نفر از مدیران، کارشناسان و اعضای هیات علمی EFQM عملکرد در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم، براساس مدل این واحد انجام گرفت، دریافتند این واحد به لحاظ تعالی سازمانی در وضعیت متوسط ولی مطلوب قرار دارد. در حوزه توانمندسازها بیشترین امتیاز مربوط به معیار رهبری و کمترین امتیاز مربوط به معیار خط‌مشی و استراتژی بوده است و در حوزه نتایج، نتایج جامعه و نتایج کارکنان بیشترین و کمترین امتیاز را کسب کردند. گال و یوسینام^۱ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان معیارهای عملکرد دانشگاه‌های ترکیه را دسته بندی BWM-TOPSIS ارزیابی عملکرد دانشگاه‌های ترکیه با یک مدل بیزی

¹. Gul & Yucesan

نمودند. که مهمترین آنها پژوهش، آموزش و کسب درآمد دانشگاه بود. مطالعه سود^۱ (۲۰۲۱) با عنوان ارزیابی عملکرد پژوهشی دانشگاه نشان داد که شاخصهای مهم در این زمینه عبارتند از: انتشار، استناد و جنبه های اصلی کتاب سنجی. آزما (۲۰۱۰) در پژوهش خود که به روش توصیفی پیمایشی و با ابزار تحلیل عاملی انجام داده است، شاخص هایی همچون پژوهش و مجلات علمی، فرایندها، فناوری اطلاعات و ارتباطات، خدمات فرهنگی و اجتماعی، اعضای هیات علمی، دانشجویان و فارغ التحصیلان و امور مالی را به عنوان شاخص های کلیدی ارزیابی عملکرد دانشگاه معرفی کرده است. چن و چن^۲ (۲۰۱۰) پس از تاکید بر اینکه مدل های کنونی ارزیابی عملکرد از یک سو ویژگی های متفاوت دانشگاه های آموزش محور، پژوهش محور و مهارت محور را در نظر نگرفته و از دیگر سو روابط پیچیده درونی مولفه ها را مدنظر قرار نمی دهد، مدلی بومی برای ارزیابی عملکرد دانشگاه های تایوانی مبتنی بر مصاحبه با خبرگان ارائه داده اند و برای ارزیابی روابط درونی از الگوی دیماتل و فرایند شبکه تحلیلی فازی استفاده کرده اند. مولفه هایی همچون عملکرد یادگیری، توسعه زندگی، رفتار یادگیری، کیفیت تدریس، عملکرد پژوهشی، عملکرد مهارت آموزی، توسعه سازمانی، روابط خارجی، پرستیژ دانشگاه و عملکرد بودجه ای مدل ارزیابی عملکرد ایشان را شکل می دهد. در این گروه نیز یک پژوهش به ارزیابی عملکرد دانشگاه های نظامی پرداخته است. سیدنقوی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود با هدف ارزیابی عملکرد دانشگاه های نظامی مبتنی بر چارچوب تعالی و بالندگی سازمانی که داده های آن از نمونه ای ۱۲۵ نفری از دانشجویان، مدیران و فرماندهان این دانشگاه ها گردآوری شده است، دریافتند عملکرد کلی و وضعیت حوزه توانمندسازها (مدیریت و رهبری آموزشی، تدوین استراتژی های آموزش، مدیریت و توسعه منابع انسانی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و فرایند آموزش) و حوزه نتایج (رضایت فراگیران و تغییرات رفتاری مناسب در ایشان) با وضعیت مطلوب فاصله داشته و بین این دو حوزه همبستگی برقرار است.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) و با ماهیت اکتشافی و جهت گیری کاربردی- توسعه ای انجام شده است. برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز تحقیق از هر دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است و در ارزیابی و اولویت بندی متغیرهای احصا شده از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. در بعد کیفی از روش «تحلیل تم» و «پانل دلفی» استفاده شد و در آن متن مصاحبه های انجام شده با اساتید و متخصصان دانشگاهی بررسی قرار گرفته است. برای انجام این تحقیق از فرم واریاسی باز استفاده شده و جملات و عبارات منتخب به آدرس در حوزه های منبعث از چارچوب نظری به عنوان روش یا پیش نیاز درج گردید. جامعه آماری این پژوهش در فاز کیفی شامل ۱۰ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه های نظامی کشور بود که با روش نمونه گیری غیراحتمالی هدفمند انتخاب گردیدند. در این پژوهش به منظور دستیابی به روایی^۳ هر چه بیشتر تحلیل کیفی، در سطح اول، جملات دارای مضمون مرتبط با موضوع و در سطح دوم، نیز بندهای دارای مضمون (تم) مرتبط با موضوع، مورد تحلیل قرار گرفته اند. فرایند تحلیل تم (مضمون) زمانی آغاز می شود که تحلیل گر الگوهای معنایی و موضوعاتی که جذابیت بالقوه دارند را مدنظر قرار می دهد. این تحلیل شامل رفت و برگشت مستمر بین مجموعه داده ها و مجموعه کدگذاری ها و تحلیل داده هایی است که به وجود آمده اند (بارون و کلارک^۴، ۲۰۰۶).

1. Sood

2. Chen & Chen

3 - Validity

4 - Braun & Clarke

یافته‌های پژوهش

شاخص‌های رتبه‌بندی دانشگاه‌ها، از طریق مصاحبه با خبرگان به دست آمد. همانگونه که کامپنهود در توصیف مصاحبه معتقد است: مصاحبه فن بسیار با ارزشی است که در بسیاری از زمینه‌های تحقیق اجتماعی کاربرد دارد، در واقع از طریق مصاحبه‌های اکتشافی محقق پیش از آن که همه امکاناتش را بسیج کند، میدان تحقیق را دور می‌زند (کیوی و کامپنهود، ۱۳۹۴، ۵۸).

طبیعی است که اطلاعات یک تحقیق از طریق مصاحبه باید شرایط خاصی را داشته باشد، از جمله مخاطبان مصاحبه باید با دقت و کاملاً با خصوصیات ویژه‌ای انتخاب گردند تا جنبه‌هایی از پدیده مربوط به موضوع تحقیق را، برای محقق آشکار سازند که او با آن‌ها آشنا نبوده است از دیدگاه کامپنهود و کیوی گروه‌هایی که می‌توانند برای مصاحبه مناسب باشند عبارتند از:

۱- کارشناسان خبره و محققین کار آزموده که بعضاً از میان اعضای هیئت علمی و دانشگاهیان انتخاب شده و غالباً به موضوعات تحقیق و مسائل مربوط به شاخه‌های علمی تسلط دارند.

۲- گروه دوم، شاهدان عینی هستند که به لحاظ موقعیت شغلی یا مسئولیت‌های‌شان شناخت خوبی از مسئله دارند.

۳- گروهی که موضوع تحقیق مستقیماً به آن‌ها مربوط می‌شود (همان منبع، ۵۹).

از نظر شاخص‌های آمار توصیفی یگان محل خدمت ۳۳/۶ درصد اعضای نمونه را ستادی و ۶۶/۴ درصد را یگان اجرایی تشکیل می‌داد که بیشترین فراوانی مربوط به یگانهای اجرایی بود. مدرک تحصیلی ۸۹ درصد از پاسخ‌دهندگان دکتری و ۱۱ درصد کارشناسی ارشد بود که بیشترین فراوانی مربوط به دکتری می‌باشد و سابقه کاری ۱۲/۵ درصد از پاسخ‌دهندگان، بین ۱۰ تا ۲۰ سال، ۲۳ درصد بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۶۴/۵ درصد بیش از ۲۰ سال بود که بیشترین فراوانی مربوط به گروه بالای ۲۰ سال می‌باشد به این ترتیب و با توجه به مشخصات مصاحبه شونده‌ها ذکر شده، برای انجام مصاحبه و کسب اطلاعات برای تکمیل دستاوردهای علمی تحقیق حاضر، سه گروه زیر به عنوان صاحب‌نظران آگاه به امور دانشگاه‌های نظامی انتخاب گردیدند:

گروه اول، پنج نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های نظامی

و گروه دوم: پنج نفر از کارشناسان حوزه آموزش و پژوهش دانشگاه‌های نظامی

از میان مصاحبه‌هایی که صورت گرفت، مصاحبه‌هایی که بیشترین، کامل‌ترین و دقیق‌ترین پاسخ‌ها را داده بودند با دقت انتخاب گردید و با استفاده از شیوه تحلیل "تم" ابتدا نقل کوتاهی از هر پاسخ که در رابطه با سوال مصاحبه، پرسیده شده بود، ذکر گشته و سپس مفهوم مرتبط با آن، به صورت یک مقوله، کدگذاری گردید.

مصاحبه، شامل دو سوال کلی بود و از آن جا که پرسش‌ها از نوع سوالات باز، طرح گردیده بود، زمان و شیوه پاسخ به آن‌ها محدودیت زمانی نداشت. سوالات مصاحبه به صورت زیر مطرح شد:

۱- از دیدگاه شما، مهمترین شاخص‌های رتبه‌بندی دانشگاه‌های نظامی کدامند؟

۲- هر کدام از شاخص‌ها چه وزنی دارند؟

خلاصه سخنان صاحب‌نظران (که از معنا و محتوای کاملاً علمی برخوردار بود) و پاسخ‌های ارائه شده آنان، ابتدا مکتوب و سپس به صورت داده‌های کیفی و قابل استناد، در زیر ارائه گردیده است.

به طور کلی آنچه از خلاصه نظرات و پاسخ‌های مصاحبه شونده‌ها احصاء گردید را می‌توان در قالب جدول تحلیل "تم" ارائه کرد به همین منظور، ابتدا موضوع مورد بررسی را مشخص کرده (شاخص‌های رتبه‌بندی دانشگاه‌های نظامی) و سپس مفاهیم به دست آمده از موضوع را تعیین نموده و در نهایت، مقوله حاصل از اشتراکات مفاهیم را تعیین می‌نماییم. اولین تحلیل "تم" در ادامه

آمده است. تعدادی از پاسخ های به دست آمده برای سوال های مصاحبه ها به طور خلاصه در جداول ۱ و ۲ آمده است. همچنین براساس میانگین امتیازاتی که خبرگان به هریک از شاخص ها اختصاص دادند، وزن نهایی هر یک از شاخص ها و وزن کل هر مولفه تعیین گردید که نتایج در جدول ۳ آمده است.

جدول (۱):تحلیل تم (سوالات مصاحبه)

مقوله	مفاهیم	هدف سوال
آموزشی	<ul style="list-style-type: none"> - اعضای هیات علمی دارای جایزه، اساتید پر استناد در استاندارد ISI و استاندارد ISC - نسبت اعضای هیات علمی دارای مدرک دکتری تخصصی. به کل اعضای هیات علمی - فارغ التحصیلانی که جایزه گرفته اند. - فارغ التحصیلان پر استناد در استاندارد ISI و استاندارد ISC - نسبت اعضای هیات علمی به دانشجو - نسبت دانشجویان تحصیلات تکمیلی به کل دانشجویان - نرخ رشد دانشجویان تحصیلات تکمیلی - تعداد دانشجویان دارای جایزه در المپیادهای علمی نیروهای مسلح، کشوری بین المللی 	
پژوهشی	<ul style="list-style-type: none"> - کیفیت پژوهشی - کارایی پژوهشی - حجم پژوهش - نرخ رشد کیفیت پژوهشی - نرخ رشد کارایی پژوهشی - ارتباط با صنعت دفاعی - تعداد مراکز رشد دانشگاه - تعداد شرکت های دانش بنیان - نسبت تعداد نخبگان وظیفه به کل 	شاخص های رتبه بندی دانشگاه ها و وزن هر شاخص
وجهه فراسازمائی	<ul style="list-style-type: none"> - نسبت اعضای هیات علمی فارغ التحصیل از دانشگاه های بین المللی به کل اعضای هیات علمی - نسبت دانشجویان سایر یگان های نیروهای مسلح به کل دانشجویان - نسبت اعضای هیات علمی دارای مدرک دکتری تخصصی خارجی به کل اعضای هیات علمی دارای مدرک دکتری تخصصی - تعداد کارگاه های آموزشی و کنفرانس ها در سطح نیروهای مسلح، ملی و بین المللی - تعاملات، بازدیدها و همکاری های بین دانشگاهی در سطح نیروهای مسلح، ملی و بین المللی 	

جدول (۲): تحلیل تم (سوالات مصاحبه)

مقوله	مفاهیم	هدف سوال
تسهیلات و امکانات	<ul style="list-style-type: none"> - سرانه تعداد عناوین کتاب به ازای هر دانشجو - تعداد مجلات / نشریات دوره ای (چاپی یا الکترونیکی) - تعداد موسسات / مراکز تحقیقاتی دانشگاه 	
فعالیت‌های فرهنگی-تربیتی	<ul style="list-style-type: none"> - تعداد جلسات ارائه مشاوره فرهنگی به دانشجویان - دانشجویان دارای جایزه در مسابقات فرهنگی نیروهای مسلح، کشوری و بین‌المللی - تعداد برنامه‌های فرهنگی تربیتی (قرآن، حدیث، نهج البلاغه و ...) - تعداد مسابقات فرهنگی (قرآن، حدیث، نهج البلاغه و ...) - تعداد جلسات آگاه‌سازی حفاظت - نسبت تعداد فراگیران دوره‌های طرح نور مبین به کل دانشجویان 	شاخص‌های رتبه بندی دانشگاه‌ها و وزن هر شاخص
آموزش‌های نظامی و آمادگی جسمانی	<ul style="list-style-type: none"> - نسبت تعداد اردوگاه‌های نظامی برگزار شده به کل دانشجویان - سالن‌های تیراندازی (نسبت خط آتش به دانشجو) - سرانه تجهیزات آموزش نظامی (جنگ افزار، نقشه، قطب‌نما، مهمات و...) - برگزاری کارگاه‌های اعتماد به نفس برحسب تعداد نفر ساعت - نسبت تعداد دانشجویان شرکت کننده در دوره‌های معارف جنگ به کل - نسبت تعداد تیم‌های ورزشی دانشگاه به کل - تعداد دانشجویان دارای مدال در مسابقات ورزشی نیروهای مسلح، کشوری و بین‌المللی - سرانه اماکن ورزشی دانشگاه - سرانه تجهیزات ورزشی 	

جدول (۳): تم های استخراج شده و وزن هر کدام			
وزن	شاخص	معیار	
۲	اعضای هیات علمی دارای جایزه	آموزشی (وزن کل: ۲۵)	
۲	استاندارد ISI		اساتید پر استناد
۲	استاندارد ISC		
۳	نسبت اعضای هیات علمی دارای مدرک دکتری تخصصی به کل اعضای هیات علمی		
۲	فارغ التحصیلانی که جایزه گرفته اند.		
۲	استاندارد ISI		فارغ التحصیلان پر استناد
۲	استاندارد ISC		
۴	نسبت اعضای هیات علمی به دانشجو		
۲	نسبت دانشجویان تحصیلات تکمیلی به کل دانشجویان		
۲	نرخ رشد دانشجویان تحصیلات تکمیلی		
۲	تعداد دانشجویان دارای جایزه در المپیادهای علمی نیروهای مسلح، کشوری بین المللی		
۴,۵	کیفیت پژوهشی		پژوهشی (وزن کل: ۲۵)
۳,۵	کارایی پژوهشی		
۳	حجم پژوهش		
۳	نرخ رشد کیفیت پژوهشی		
۳	نرخ رشد کارایی پژوهشی		
۲,۵	ارتباط با صنعت دفاعی		
۲	تعداد مراکز رشد دانشگاه		
۲	تعداد شرکت های دانش بنیان		
۱,۵	نسبت تعداد نخبگان و طبقه به کل		
۲	نسبت اعضای هیات علمی فارغ التحصیل از دانشگاه های بین المللی به کل اعضای هیات علمی	وجهه فراسازمانی (ملی و بین المللی) (وزن کل: ۱۰)	
۲	نسبت دانشجویان سایر یگانهای نیروهای مسلح به کل دانشجویان		
۲	نسبت اعضای هیات علمی دارای مدرک دکتری تخصصی خارجی به کل اعضای هیات علمی دارای مدرک دکتری تخصصی		
۱	تعداد کارگاه های آموزشی و کنفرانس ها در سطح نیروهای مسلح، ملی و بین المللی		
۲	تعداد برنامه های کاربردی		تعاملات، بازدهی و همکاری های بین دانشگاهی در سطح نیروهای مسلح، ملی و بین المللی
۱	تعداد ذینفع ها		
۲	سرانه تعداد عناوین کتاب به ازای هر دانشجو	تسهیلات (امکانات) (وزن کل: ۵)	
۲	تعداد مجلات / نشریات دوره ای (چاپی یا الکترونیکی)		
۱	تعداد موسسات / مراکز تحقیقاتی دانشگاه		
۳	تعداد جلسات ارائه مشاوره فرهنگی به دانشجویان	فعالیت های فرهنگی - تربیتی (وزن کل: ۱۸)	
۲	دانشجویان دارای جایزه در مسابقات فرهنگی نیروهای مسلح، کشوری و بین المللی		
۳	تعداد برنامه های فرهنگی تربیتی (قرآن، حدیث، نهج البلاغه و ...)		
۳	تعداد مسابقات فرهنگی (قرآن، حدیث، نهج البلاغه و ...)		
۳	تعداد جلسات آگاه سازی حفاظت		
۴	نسبت تعداد فراگیران دوره های طرح نور مبین به کل دانشجویان		

۴	نسبت تعداد اردوگاه‌های نظامی برگزار شده به کل دانشجویان	آموزش‌های نظامی و آمادگی جسمانی (وزن کل: ۱۷)
۲	سالن‌های تیراندازی (نسبت خط آتش به دانشجو)	
۲	سرانه تجهیزات آموزش نظامی (جنگ افزار، نقشه، قطب نما، مهمات و...)	
۱	برگزاری کارگاه‌های اعتماد به نفس برحسب تعداد نفر ساعت	
۲	نسبت تعداد دانشجویان شرکت کننده در دوره‌های معارف جنگ به کل	
۱	نسبت تعداد تیم‌های ورزشی دانشگاه به کل	
۱	تعداد دانشجویان دارای مدال در مسابقات ورزشی نیروهای مسلح، کشوری و بین‌المللی	
۲	سرانه اماکن ورزشی دانشگاه	
۲	سرانه تجهیزات ورزشی	

پس از استخراج مولفه‌های کلیدی مرتبط با رتبه‌بندی دانشگاه‌ها از متن مصاحبه‌ها، مولفه‌های استخراج شده در قالب پرسشنامه-ای با طیف لیکرت پنج گزینه‌ای به منظور سنجش میزان اهمیت هر عامل در رتبه‌بندی دانشگاه‌ها در اختیار ۱۰ نفر از خبرگان این حوزه قرار گرفت. خبرگان از بین اعضای هیات علمی دانشگاه‌های نظامی و به روش نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند و قضاوتی انتخاب گردیدند. برای سنجش پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد که با استفاده از نرم افزار SPSS پایایی پرسشنامه ۰,۸۷ به دست آمد که مناسب است. به منظور سنجش معنی‌داری اهمیت هر یک از عوامل احصا شده، داده‌ها با روش تحلیل تی تک نمونه‌ای مورد آزمون قرار گرفته و سپس برای اولویت‌سنجی هر یک از آنها از روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP) استفاده شد. مقیاس پرسشنامه تحقیق لیکرت پنج گزینه‌ای و دارای مقیاس ترتیبی بود که در آن میزان اهمیت و اولویت عوامل به این شرح بود.

۱ = خیلی کم، ۲ = کم، ۳ = متوسط، ۴ = زیاد و ۵ = زیاد استفاده شد:

۱) اگر میانگین به دست آمده برای هر یک از مفاهیم یا ابعاد بیشتر یا مساوی عدد ۳ باشد اهمیت آن بیشتر خواهد بود (≥ 3) میانگین)

۲) اگر میانگین به دست آمده برای هر یک از مفاهیم یا ابعاد کمتر از عدد ۳ باشد اهمیت آن کمتر خواهد بود (< 3) میانگین) لازم به ذکر است که همه مفاهیم با آلفای ۰,۰۵ آزمون شدند و در تحلیل‌ها از آزمون تی تست برای تعیین میزان اهمیت عوامل و از روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP) اولویت بندی متغیرها استفاده شد. آزمون مدل از طریق انجام پیمایش از ۱۰ نفر از خبرگان در دانشگاه‌های آجا انجام شد. که نتایج تحلیل داده‌های گردآوری شده از جامعه آماری در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول (۴): خروجی آزمون تی در مورد آزمون مدل

مفاهیم	اختلاف میانگین	عدد معناداری	آماره آزمون	وضعیت متغیر
فعالیت‌های آموزشی	۰,۷۹۹	۰,۰۰۰	۱۸,۸۳۳	بااهمیت
فعالیت‌های پژوهشی	۰,۷۵۳	۰,۰۰۰	۱۵,۵۳۰	بااهمیت
فعالیت‌های فرهنگی - تربیتی	۰,۷۳۶	۰,۰۰۰	۱۵,۲۶۲	بااهمیت
آموزش‌های نظامی و آمادگی جسمانی	۰,۸۱۴	۰,۰۰۰	۱۸,۷۲۷	بااهمیت
وجهه فراسازمانی	۰,۸۰۳	۰,۰۰۰	۱۷,۹۲۵	بااهمیت

تسهیلات و امکانات	۰,۷۶۰	۰,۰۰۰	۱۷,۰۷۱	بااهمیت
-------------------	-------	-------	--------	---------

برای بررسی اهمیت مفاهیم شناسایی شده از آزمون میانگین تی تک نمونه ای استفاده شده است. آماره t از نسبت ضریب هر پارامتر به خطای انحراف معیار آن پارامتر به دست می آید. در آزمون میانگین تک نمونه ای در صورتی که t محاسبه شده بزرگتر از $1/96$ یا کوچکتر از $-1/96$ باشد، آزمون معنادار است. نتایج آزمون میانگین اهمیت هریک از مفاهیم شناسایی شده در جدول ۴ نشان داده شده است. براساس نتایج، از آنجا که عدد معناداری کمتر از ۵ درصد است که به این معنی است که اهمیت هیچ یک از مفاهیم شناسایی شده در حد متوسط نیست. با توجه به اینکه مقدار t محاسبه شده بزرگتر از $1/96$ است، بنابراین میانگین اهمیت آنها بالاتر از ۳ است و این بدان معنی است که فعالیت های آموزشی، فعالیت های پژوهشی، فعالیت های فرهنگی- تربیتی، آموزش های نظامی و آمادگی جسمانی، وجهه فراسازمانی و تسهیلات و امکانات از نظر خبرگان حوزه آموزش نظامی دارای اهمیت است. همچنین میانگین به دست آمده برای همه شاخص ها از میانگین (۳) بیشتر می باشد، می توان پی برد که از نظر اعضای جامعه آمار، الگوی طراحی شده الگوی مناسبی بوده و مورد تایید خبرگان می باشد.

به منظور رتبه بندی مولفه های احصا شده از تحلیل سلسله مراتبی (AHP) استفاده شد. بدین صورت که پس از تکمیل پرسشنامه ها، با استفاده از نرم افزار Expert Choice نظرات افراد با هم دیگر تلفیق شد. این نرم افزار دارای امکانات گسترده ای در استفاده از روش AHP و به دست آوردن ماتریس های زوجی افراد و تلفیق ماتریس های افراد گوناگون و تبدیل به یک ماتریس واحد از طریق میانگین تک تک عناصر ماتریس افراد را دارد. روش کار به این صورت است که پس از تکمیل پرسشنامه تک به تک امتیاز پرسشنامه ها به صورت انفرادی در نرم افزار وارد می شود و پس از اینکه کلیه پرسشنامه ها وارد نرم افزار شد نرم افزار یک ماتریس تلفیقی که امتیاز تمامی افراد به صورت میانگین در آن قرار دارد ایجاد می کند و به همه گزینه ها و معیارها با در نظر گرفتن امتیاز وزن می دهد و به صورت انفرادی در اختیار ما می گذارد. نتایج حاصل از تحلیل سلسله مراتبی مولفه های رتبه بندی دانشگاه های نظامی نشان دهنده ضریب سازگاری بدست آمده مناسب ($Q = 0.07 < 0.1$) و پایایی پرسشنامه بود و رتبه بندی انجام گرفته مورد پذیرش قرار گرفت. که نتایج در جدول ۵ آمده است. همان گونه که در جدول ۴ مشاهده می شود، فعالیت های آموزشی پژوهشی دانشگاه بالاترین ضریب وزنی (۰,۲۵) را در بین عوامل شناسایی شده دارد و در رتبه اول قرار گرفته است. بعد از آن فعالیت های فرهنگی- تربیتی دانشگاه با ضریب وزنی ۰,۱۸، آموزش های نظامی - جسمانی دانشگاه با ضریب وزنی ۰,۱۷، وجهه فراسازمانی دانشگاه با ضریب وزنی ۰,۱۰ و تسهیلات و امکانات دانشگاه با ضریب وزنی ۰,۰۵ در رتبه های دوم تا پنجم قرار دارند. که پایین ترین رتبه مربوط به تسهیلات و امکانات می باشد.

جدول (۵): رتبه بندی عوامل موثر بر رتبه بندی دانشگاه ها

اولویت	ضریب وزنی	عامل	کد
۱	۰,۲۵	فعالیت های آموزشی	AMZESH
۲	۰,۲۵	فعالیت های پژوهشی	PAZHOSH
۳	۰,۱۸	فعالیت های فرهنگی- تربیتی	FARHANGI

۴	۰,۱۷	آموزش های نظامی و آمادگی جسمانی	NEZAMI
۵	۰,۱۰	وجهه فراسازمانی	FARSAZMANI
۶	۰,۵	تسهیلات و امکانات	TASHILAT

بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

دانشگاه‌های نظامی دارای نقش راهبردی در کشور می‌باشند چرا که نتایج عملکرد آنها در نقش حیاتی در اعتبار و اقتدار نیروهای مسلح دارد و تنها متولی تربیت متخصصان، مدیران و فرماندهان نظامی کشور هستند (رشیدزاده، ۱۳۹۱: ۱۳). با توجه به نقش حساس که دانشگاه‌های نظامی در زمینه تعلیم و تربیت، تولید و انتقال دانش نظامی و توانمندسازی نیروهای مسلح تدوین شاخصهای ارزیابی عملکرد و فعالیت‌های آنها در راستای رشد و توسعه و تحقق فرامین و تدابیر مقام معظم رهبری ضرورت دارد. بنابراین تدوین چارچوبی علمی و مناسب با رویکردهای چندگانه برای ارزیابی عملکرد و رتبه بندی آنها ضروری است. هدف از این پژوهش، تبیین شاخص‌های ارزیابی عملکرد و رتبه‌بندی دانشگاه‌های نظامی بود. عدم وجود مدلی جامع و کامل به منظور بهرمندی از آن در ارزیابی عملکرد و رتبه بندی دانشگاه‌های نظامی محقق را بر آن داشت تا به ارائه مدل در این زمینه بپردازد. از آنجایی که ارزیابی عملکرد نقش تعیین کننده‌ای در تحقق اهداف کلان سازمان و توسعه و پیشرفت آن دارد لذا در این مسیر شناخت مدل ارزیابی عملکرد و رتبه‌بندی دانشگاه‌ها و تلاش برای توسعه آن ضروری به نظر می‌رسید و این موضوع نقش و سهم پژوهش حاضر در توسعه مدل را آشکار می‌سازد. بر این اساس در مرحله اول مبانی نظری و پیشینه پژوهش بررسی و شاخص‌های اولیه مدل استخراج شد. در مرحله دوم از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختار یافته جهت اخذ نظرات خبرگان و تکنیک تحلیل تم (مضمون) جهت تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه استفاده شد و شاخصهای نهایی ارزیابی عملکرد و رتبه بندی دانشگاه احصا گردید. نتایج به دست آمده می‌تواند بینش مفیدی در اختیار مدیران دانشگاه در جهت چگونگی ارزیابی عملکرد و رتبه بندی آنها قرار دهد.

براساس یافته‌های این پژوهش عوامل کلیدی احصا شده شامل شش مولفه می‌باشد که عبارتند از: فعالیت‌های آموزشی، فعالیت‌های پژوهشی، فعالیت‌های فرهنگی- تربیتی، آموزش‌های نظامی و آمادگی جسمانی، وجهه فراسازمانی و تسهیلات و امکانات. این عوامل در فرایند ارزیابی عملکرد و رتبه‌بندی دانشگاه‌های نظامی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. برخی از این مولفه‌ها برای اولین بار شناسایی و معرفی شده‌اند. برخی از شاخص‌های به دست آمده با شاخص‌های مورد مطالعه در پژوهش‌های غفورنیا و همکاران (۱۴۰۱)، شریفی و همکاران (۱۴۰۰)، دل سورد، ۲۰۱۲، یارمحمدیان و همکاران (۱۳۹۴)، چن و همکاران (۲۰۰۶)، فکری و همکاران (۱۳۹۲)، نجاتی (۱۳۸۷)، عنایتی و همکاران (۱۳۹۱)، اسدی و همکاران (۱۳۹۳)، عبدالله زاده و همکاران (۱۴۰۰)، طبرسا و همکاران (۱۳۹۳)، شفیعی و همکاران (۱۳۹۵)، موسی‌خانی و همکاران (۱۳۸۸)، خواجه و سلامی (۱۳۹۲)، گال و یوسینام (۲۰۲۲)، آزما (۲۰۱۰)، چن و چن (۲۰۱۰) و سیدنقوی و همکاران (۱۳۹۵) همسویی دارد. اما شاخصهای نظامی ارائه شده در این تحقیق برای اولین بار ارائه شده است و در تحقیقات پیشین یافت نشده بود که این امر نشان دهنده تفاوت و نوآوری این پژوهش می‌باشد.

ارزیابی و سنجش عملکرد، سنگ بنای نظام مدیریت عملکرد سازمانی در هر سازمانی است. بر این اساس، به منظور ایجاد فضای رقابتی و ایجاد تمایل و رغبت در دانشگاه‌های نظامی در به کارگیری شاخص‌های احصا تدوین شده پیشنهاد می‌شود از طریق بکارگیری آنها در فرایندهای ارزیابی عملکرد و رتبه بندی آسیبهایی موجود شناسایی گردد تا با مبنا قرار دادن آن در ارزیابی عملکرد، زمینه‌های سنجش مستمر عملکرد و ارائه بازخورد فراهم گردد. همچنین پیشنهاد می‌شود دانشگاه‌ها نسبت به پرورش و تقویت عملکرد خود، وفق شاخص‌هایی احصا شده اقدام نمایند. همچنین از طریق به کارگیری شاخص‌های احصا شده در این

پژوهش نسبت به تشکیل کانون های ارزیابی و سنجش و رتبه بندی عملکرد و شناسایی دانشگاه های نظامی برتر به عنوان بخشی از زیرسیستم نظام آموزشی نیروهای مسلح اقدام شود. همچنین پیشنهاد می گردد از طریق برنامه های توجیهی و اطلاع رسانی همچون بیان تجربیات سازمان های موفق، پیامدهای مثبت به کارگیری شاخص های ارزیابی عملکرد و رتبه بندی دانشگاه های نظامی برای مدیران و فرماندهان تشریح و تبیین گردد، تا از طریق جلب حمایت و همراهی آنان کاربردی سازی شاخصهای تدوین شده تسهیل گردد.

نتایج این پژوهش منحصر به بستر مورد مطالعه بوده و امکان تعمیم پذیری نتایج و یافته ها به دیگر شرایط و موقعیت ها محدود است؛ محققان آینده می توانند نسبت به تدوین شاخص های ارزیابی عملکرد و رتبه بندی عملکرد در سایر دانشگاه ها اقدام نموده و نتایج حاصل را با یافته های این تحقیق مطابقت دهند

منابع

- احتشام راثی، رضا؛ ناجی، عیسی. (۱۳۹۹). ارزیابی عملکرد سازمان با استفاده از دو رویکرد تلفیقی DEA-BSC و ANN-DEA فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۹(۴۳)، ۹۱-۱۰۱.
- اردکانی، سعید؛ منصور، حسین و نجاتی، مهران (۱۳۸۷). ارائه مدلی جهت ارزیابی عملکرد زنجیره عرضه تحقیقات در دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی، ۱(۳): ص ۱۰۵-۱۲۴.
- اسدی، اسماعیل؛ ذاکری، محمد؛ زراعتی، محسن؛ وثوقی نیری، عبدالله (۱۳۹۳). الگوی ارزیابی عملکرد دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، بر اساس تکنیک کارت امتیازی متوازن، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۴(۱۴): ص ۱۵۱-۱۷۷.
- بازرگان، عباس (۱۳۹۴). ارزیابی آموزشی، مفاهیم، مدل ها و فرایندهای عملیاتی، تهران: انتشارات سمت.
- خواجه، مصطفی؛ سلامی، هادی (۱۳۹۲). ارزیابی عملکرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم با استفاده از مدل تعالی سازمانی EFQM، فصلنامه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۶(۱): ص ۴۳-۴۸.
- رشیدزاده، فتح الله (۱۳۹۱). ارزیابی عملکرد دانش آموختگان دانشگاه افسری امام علی (ع)، فصلنامه مدیریت نظامی، ۱۲(۵۴): ص ۴۲-۱۱.
- ریاحی، بهروز؛ الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۲). نظریه نوین مدیریت کیفیت جامع در بخش دولتی ایران، مجله تحول اداری، شماره ۴۱-۴۲: ص ۴۱-۸۴.
- سیدنقوی، میرعلی؛ صحت، سعید؛ دهقانان، حامد و فرهادی، علی (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، ۶(۱۵): ص ۳۹-۶۳.
- شریفی، نوید؛ امیری، مقصود؛ الفت، لعیا و یوسفلی، امیر. (۱۴۰۰). طراحی مدل ترکیبی ارزیابی و رتبه بندی عملکرد آموزشی موسسات آموزش عالی. دو فصلنامه مطالعات برنامه ریزی آموزشی، ۱۰(۱۹)، ۱۵۱-۱۲۹.
- شفیعی، مرضیه؛ امینی، میثم؛ ابویی اردکان، محمد (۱۳۹۵). تدوین مدلی برای ارزیابی و رتبه بندی دانشگاه های کشور با استفاده از شاخص ترکیبی و بر اساس عملکرد بودجه ای آنها، فصلنامه سیاست های راهبردی و کلان، ۴(۱۴): ص ۱-۲۵.
- طبرسا، غلامعلی؛ هادیزاده مقدم، اکرم؛ قهرمانی، محمد؛ محبی، سراج الدین (۱۳۹۳). طراحی مدل راهبردی اثربخش به منظور ارزیابی عملکرد دانشگاه ها، فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۱۹: ص ۹۱-۱۱۵.
- عبداله زاده، رضا؛ مدرس خیابانی، فرزین و ایرانزاده سلیمان. (۱۴۰۰). ارایه مدلی برای ارزیابی عملکرد مالی دانشگاه های آزاد اسلامی با استفاده از ترکیب ANFIS و PSO. تحقیق در عملیات در کاربردهای آن: ۱۸ (۱): ۵۶-۳۹.
- عنایتی، غلامرضا؛ طاهری لاری، مسعود؛ ژبانی رضایی، حامد و وجدی، حمیدرضا (۱۳۹۱). ارزیابی عملکرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد بر اساس کارت امتیازی متوازن، نشریه مدیریت فردا، ۱۱(۳۰): ص ۸۳-۱۰۶.

غفورنیا، محمد؛ قویدل، شریفه و بهبودی، محمد رضا. (۱۴۰۱). 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 برنامه ریزی در نظام های آموزشی، ۱۱۵(۱)، ۳۳۳-۳۶۸.

فکری، رکسانا؛ علم‌شاهی، احمد؛ احمدی، علی اکبر (۱۳۹۲). بومی‌سازی شاخص‌های نظام ارزیابی عملکرد دانشگاه پیام نور براساس مدل کارت امتیازی متوازن، نامه آموزش عالی، ۶(۲۴): ص ۱۳۳-۱۵۷.

قربانی، علیرضا؛ عظیمی وقار، جواد؛ شهبابیان فر، مریم؛ کبیریان، الهه؛ یعقوبی فر، محمدعلی و یوسف زاده، حسن. (۱۴۰۱). ارزیابی عملکرد بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی سبزوار با استفاده از مدل‌های گرافیکی و ریاضی قبل و بعد از اجرای طرح تحول نظام سلامت. مجله دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، ۲۹(۳)، ۳۷۹-۳۹۲.

قنبری، حمیده؛ ابراهیمی سرو علیا، محمد حسن؛ امیری، مقصود؛ بولو، قاسم و قربانی زاده، وجه الله. (۱۳۹۹). شناسایی عوامل و شاخص‌های ارزیابی عملکرد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور. فصلنامه علمی کارافن، ۱۷(۳)، ۱۳-۲۷.

مهربان هلان، محمدمهدی؛ ملکوتی خواه؛ سروش، علی و احمدی، علیرضا. (۱۴۰۰). توسعه مدل ارزیابی عملکرد مدارس جمهوری اسلامی ایران بر اساس الگوی کارت امتیاز متوازن (مطالعه موردی مدارس پروژه ایماوا). مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۴(۲)، ۱۹-۱.

موسی‌خانی، مرتضی؛ حق‌خواه، داود؛ حسن‌زاده، رقیه (۱۳۸۸). ارائه یک چارچوب مفهومی برای ارزیابی عملکرد دانشگاه، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۳(۳): ص ۱۴۵-۱۶۱

نجاتی آجی پیشه، مهران (۱۳۸۷). ارزیابی عملکرد دانشگاه‌ها و نظام آموزش عالی مبتنی بر مدل توسعه یافته BSC. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه یزد.

نجاتی، مهران؛ نجاتی، مصطفی (۱۳۸۷). کیفیت خدمات در کتابخانه مرکزی دانشگاه تهران، فصلنامه مدیریت کتابخانه، ۲۹(۷و۶) نیکوکار، غلامحسین؛ سجادی پناه، علی (۱۳۸۸). طراحی الگوی راهبردی ارزیابی عملکرد مراکز آموزش عالی نیروهای مسلح، فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک، ۱۰(۳۶): ۱۵۵-۱۷۴.

وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (۱۳۹۴). گزارش ارزیابی عملکرد معاونت پشتیبانی دانشگاه‌ها/دانشکده‌های علوم پزشکی. یارمحمدیان، محمدحسین؛ شاه طالبی، سمیه؛ فولادوند، مریم؛ شاه طالبی، بدری (۱۳۹۴). ارائه مدلی برای ارزیابی عملکرد دانشگاه ها، مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۶(۲): ۱۹-۳۹.

Azma, Fereydoon (2010). Qualitative Indicators for the evaluation of universities performance, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 2: pp 5408–5411.

Braun, V., and Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis In Psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.

Chen, J. K., & Chen, I. S. (2010b). A pro-performance appraisal for the university. *Expert Systems with Applications*, 37(3), 2108–2116.

Chen, s. & Yang, C. & Shiau, J (2006). Scorecard in the performance evaluation of Higher Education. *The TQM Magazine*, 18, 190-205.

Del Sordo, C; L. Orelli, R; Padovani, E ; Gardini, S, 2012. *Assessing global performance in universities: an application of balanced scorecard*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, pp: 4793 – 4797.

Franke nancy (2008), measuring public service assessment and accountability to ourselves and other , *journal of planning education and research* , 499-506 .

- Gul, M., & Yucesan, M. (2022). Performance evaluation of Turkish Universities by an integrated Bayesian BWM-TOPSIS model. *Socio-Economic Planning Sciences*, 80, 101173.
- HacAn Christine and konopaske Robert, bernardin JaHN (2006), predicting assessment GENTER performance with 360-degree Top-down and customer-based competency assessment, **Human resource management**, VOL 45No3. Pp357-390.
- Kamble, S. S., Gunasekaran, A., Ghadge, A., & Raut, R. (2020). A performance measurement system for industry 4.0 enabled smart manufacturing system in SMMEs-A review and empirical investigation. *International journal of production economics*,1(229), 62-87.
- Neely, A., Gregory, M., & latts, K. (2009). Performance Measurement and Performance Management. *International Journal of Production Economics*, 65, 23-35.
- Oliveira, C., Martins, A., Camilleri, M. A., & Jayantilal, S. (2021). *Using the Balanced Scorecard for strategic communication and performance management. In Strategic corporate communication in the digital age*. Emerald Publishing Limited.
- Powena Jacobs (2013). The relationship between organizational culture and performance in acute hospital, social science and medicine.
- Ringle, C. M., Wende, S., & Will, A. (2005). SmartPLS 2.0 M3 (beta). University of Hamburg. www.smartpls.de
- Sood, S. K. (2021). Bibliometric monitoring of research performance in ICT-based disaster management literature. *Quality & Quantity*, 55, 103-132.
- Tohidi.H ,Jafari.A ,AzimiAfshar.A.(2010).Using balanced scorecard in Educational Organization . *SciverseScience Direct-Procedia- Social & Behavioral Science*.V.2, 2010-5544-4448.
- Varouchas, E., Sicilia, M. Á., & Sánchez-Alonso, S. (2018).)Academics' perceptions on quality in higher education shaping key performance indicators. *Sustainability*, 10(12), 4752.
- Wu Hung-Yi, Lin Yi-Kuei, Chang Chi-Hsiang (2011). Performance evaluation of extension education centers in universities based on the balanced scorecard, *Evaluation and Program Planning*, 34: p 37-50