



Designing the Model of Development in Educational Organizations Based on the Martyr Haj Qassem Soleimani School (Study case: University of Tehran)

Marziyeh Saari ¹ | Hojjat Taheri Goodarzi ² | Mohammad Jafar Mahdian ³

DOR: 20.1001.1.22516972.1402.31.61.10.6

Abstract

This study aimed to propose a model of organizational development based on the thoughts of Shahid Soleimani for the University of Tehran. To this end, a developmental-applied, descriptive survey was carried out. Qualitative data were collected through semi-structured interviews with 18 scientific and executive experts, who were selected based on purposive and judgmental sampling, and quantitative data were collected through a survey of 343 employees of the University of Tehran. The qualitative and quantitative data were analyzed using thematic analysis and structural equation modeling (SEM), respectively. In addition, the validity and reliability of qualitative data were assessed based on four criteria: credibility, dependability, confirmability, and transferability. After transcribing the interviews, 77 basic themes were extracted and categorized into 19 organizing themes and 4 general themes. The results showed that the four components of the organizational development model based on the thoughts of Shahid Soleimani proposed for educational institutes included individual development (5 themes), professional development (4 themes), service development (4 themes), and management development (6 themes). The results of the research showed that the school of Martyr Haj Qassem Soleimani can serve as a suitable model for the development of educational organizations in the country.

Keywords:Development; Educational organizations development; Thoughts of Shahid Soleimani.

1. An MA. Student of Educational Management, Borujerd Branch, Islamic Azad University, Borujerd, Iran.
2. Corresponding Author: An Assistant Professor, the Department of Public Administration, Borujerd Branch, Islamic Azad University, Borujerd, Iran. Email: Ho.Taheri@iau.ac.ir
3. An Assistant Professor, the Department of Educational Management, Borujerd Branch, Islamic Azad University, Borujerd, Iran.

Cite this Paper: Bagheri No'parast, kh & Tajamolian, H, & Afshani, A, & Vaziri, S. (2024). The Principle of Wisdom Education Based on the Dimension of Wisdom in the Holy Qur'an. Research in Islamic education issues, 31(61), 269-300.

Publisher: Imam Hussein University **© Authors**
This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0)





طراحی الگوی بالندگی سازمان‌های آموزشی

مبتنی بر مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی (مورد مطالعه: دانشگاه تهران)

مرضیه ساری^۱ | حجت طاهری گودرزی^۲ | محمدجعفر مهدیان^۳

DOR: 20.1001.1.22516972.1402.31.61.10.6

شماره
۶۱

سال سی یکم
زمستان ۱۴۰۲
صص: ۳۰۰ - ۲۶۹

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۲۱
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۲۸
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۳/۰۸
تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۱۰/۰۱

شاپا چاپی: ۶۹۷۲-۲۲۵۱
الکترونیکی: ۵۱۹۶-۲۶۴۵



چکیده

پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی بالندگی سازمان‌های آموزشی مبتنی بر مکتب شهید سلیمانی انجام شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت توصیفی از شاخه اکتشافی-پیمایشی بود. اجرای پژوهش به صورت آمیخته (کیفی-کمی) و در دو مرحله انجام شد. جمع آوری داده‌ها در مرحله اول (کیفی) مبتنی بر مصاحبه با ۱۸ نفر از خبرگان علمی و اجرایی از دانشگاه تهران و تجزیه و تحلیل داده‌ها مبتنی بر روش تحلیل مضمون انجام گرفت. روایی و پایایی بخش کیفی مبتنی بر چهار عنصر قابلیت اعتبار، قابلیت انتقال، تلفیق و ترکیب و قابلیت اتکاء مورد تایید واقع شد. در مرحله دوم (کمی) ۳۴۳ نفر از کارکنان دانشگاه تهران به پرسشنامه حاصل از مرحله اول پاسخ دادند و تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز مبتنی بر روش‌های آماری و مدلسازی معادلات ساختاری انجام شد. بر اساس نتایج پژوهش، الگوی بالندگی سازمان‌های آموزشی مبتنی بر مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی دارای چهار بعد بالندگی فردی، حرفه‌ای، خدماتی و مدیریتی است که به ترتیب بالندگی فردی شامل پنج مؤلفه، بالندگی حرفه‌ای شامل چهار مؤلفه، بالندگی خدماتی شامل چهار مؤلفه و بالندگی مدیریتی شامل شش مؤلفه است. نتایج پژوهش نشان داد که مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی می‌تواند به عنوان الگویی مناسب در خدمت بالندگی سازمان‌های آموزشی کشور قرارگیرد.

کلیدواژه‌ها: بالندگی، بالندگی سازمان‌های آموزشی، مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی.

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران
۲. نویسنده مسئول: استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران.

Email: Ho.Taheri@iau.ac.ir

۳. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران
استناد: ساری، مرضیه و طاهری گودرزی، حجت و مهدیان، محمدجعفر (۱۴۰۲). طراحی الگوی بالندگی سازمان‌های آموزشی مبتنی بر مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی (مورد مطالعه: دانشگاه تهران). **پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی**، ۳۱(۶۱)، ۲۶۹-۳۰۰

DOR: <https://dorl.net/dor/> DOR: 20.1001.1.22516972.1402.31.61.10.6 .۳۰۰

ناشر: دانشگاه جامع امام حسین (ع)
این مقاله تحت لیسانس آفرینندگی مردمی (Creative Commons License- CC BY) در دسترس شما قرار گرفته است.



مقدمه

سازمان‌های آموزشی به دلایل زیادی به ویژه به دلیل نقشی که در تربیت نسل‌های آینده دارند، تعیین کننده چارچوب‌های حیاتی برای جوامع امروزی بوده و جهت دهنده به تغییرات پرشتاب نوین می‌باشند. در چنین شرایطی سازمان‌های آموزشی برای رسیدن به اهداف خود باید به بالندگی توجه نموده و در جهت حل چالش‌های موجود توسعه یابند (یلماز و پینار^۱، ۲۰۰۹: ۳۱۴-۳۳۳). در واقع، بالندگی و حرکت در مسیر جهت‌گیری‌های نوین الزامی برای اثربخشی و تحقق اهداف سازمان‌های آموزشی محسوب می‌شود (وستون^۲ و همکاران، ۲۰۱۷: ۲۸۰-۲۷۰). چنین سازمان‌هایی با مدیریت و پرورش منابع انسانی، آنها را به باارزش‌ترین سرمایه‌های سازمان-ها تبدیل کرده‌اند (اسمیت و ماچینون^۳، ۲۰۱۹: ۱۱۵-۱۳۸).

بالندگی سازمانی کوششی بلندمدت برای به‌گشت فراگردهای سازمانی از راه کارگردانی اثربخش فرهنگ سازمانی است که به صورت برنامه‌ریزی شده و مستمر در سراسر سازمان عملیاتی می‌شود (نصیری لمر و فرزانه، ۱۳۹۵: ۴۲). البته بالندگی سازمانی دغدغه و نگرانی اساسی اغلب سازمان‌های دانش محور از جمله سازمان‌های آموزشی است. بررسی تجارب برخی کشورهای پیشرو در حوزه بالندگی سازمانی از جمله؛ آلمان، آرژانتین، آمریکا و فرانسه نشان می‌دهد حفظ پویایی و شایستگی منابع انسانی در راستای بالندگی سازمانی از چالش‌های عمده آنها است (زیرک و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۱۳) و این مساله در کشور ما نیز در تحقیقات مختلف مورد توجه و تاکید قرار گرفته است. شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۹) مطرح کردند بی‌توجهی به بالندگی افراد، از یک سو موجب کاهش قابلیت انطباق سازمان در مواجهه با تغییرات سریع امروزی و تنزل جایگاه و عملکرد سازمانی می‌شود و از سوی دیگر، کارکنان و منابع انسانی سازمان، استعدادها، ظرفیت‌ها، شایستگی‌ها و توانایی‌ها خود را محصور در سازمان می‌بینند که برای‌شان رشد و پیشرفت مهیا نمی‌کند و از این طریق رکود، نارضایتی و بی‌انگیزگی آنها افزایش می‌یابد. حیدریان و همکاران (۱۳۹۷) مطرح کردند امروزه سازمان‌ها در فضایی متلاطم و متغیر قرار گرفته‌اند و

1. Yilmaz, S., & Pinar, S.

2. Weston, C.

3. Smith, C., & Mackinnon, M.

امواج سنگین تغییر و تحول آنها را با مخاطره زیاد روبه‌رو کرده است. پذیرش این واقعیت از سوی مدیران و ایجاد واکنش مناسب نسبت به تغییرات پیش آمده از سوی آنها به عنوان اصلی بنیادی در زندگی شغلی آنها اهمیت حیاتی دارد. بی‌توجهی به بالندگی باعث انحراف از مسیر اثربخشی سازمان‌ها در پاسخگویی نسبت به تغییرات محیطی می‌گردد. از طرف دیگر، اگر سازمان‌ها خواهان افزایش اثربخشی خود باشند باید نسبت به تغییرات محیطی حساس بوده و آن را تشخیص داده و با توجه به تحولات اتفاق افتاده اقدامات ضروری را جهت بالندگی در سازمان ایجاد کنند. یکی از مهمترین تغییرات در محیط سازمان‌ها موارد مربوط به فرهنگ و ارزش‌های اجتماعی است که می‌تواند زمینه را برای اقدامات موثر سازمان‌ها معنی‌دار کند. در واقع، تغییرات فرهنگی و ارزشی در محیط سازمان‌ها که با دگرگونی‌های اجتماعی همراه است، منجر به تغییر در شیوه زندگی، نیازها و پایگاه ارزش‌های فردی می‌گردد؛ و در سال‌های اخیر شکل‌گیری مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در فرهنگ اجتماعی کشور ما، فرصت‌هایی را برای اثربخشی و بالندگی مناسب سازمان‌های ایرانی به ویژه سازمان‌های آموزشی فراهم نموده است.

مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی به عنوان یک نظریه کلی، یک طرح جامع و هماهنگ و منسجم شامل خطوط اصلی و روش‌ها، بایدها و نبایدها، خوب‌ها و بدها، هدف‌ها و وسیله‌ها، نیازها و دردها و درمان‌ها، مسئولیت‌ها و تکلیف‌ها است که هدف آن، کمال انسان و تامین سعادت همگانی است و منبع الهام تکلیف و مسئولیت افراد و سازمان‌ها بوده و به عنوان یک چارچوب و تئوری می‌تواند در بالندگی فردی، سازمانی و اجتماعی سازمان‌های آموزشی تعیین کننده باشد (خانی و محمدی، ۱۳۹۹: ۱۲). در واقع، پس از پیروزی انقلاب اسلامی و در روزهای آغازین دفاع مقدس، شهید حاج قاسم سلیمانی پای در میدان مبارزه با استکبار جهانی گذاشت که طی چهل سال با بهره‌گیری از ایمان، شجاعت، هوشمندی و تیزبینی خود، به گونه‌ای در مسیر کمال پیش رفت که سرانجام سکه تاسیس یک مکتب به نام او توسط رهبر معظم انقلاب زده شد. مکتب شهید سلیمانی امروز، مکتب بزرگی است که می‌تواند هر یک از جوانان این سرزمین را به سلیمانی دیگری تبدیل کند (رضائیان، ۱۳۹۹: ۲۸۰). با این وجود تحقیقات کمی در خصوص ویژگی‌های بالندگی سازمانی در سازمان‌های آموزشی از منظر نظام ارزشی خاصی همچون مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی انجام شده است و جا دارد تحقیقاتی در زمینه شناسایی و تعیین وضعیت

شاخص‌ها و مؤلفه‌های بالندگی سازمان از نقطه نظر افراد شاغل در سازمان‌های آموزشی، نیازها و انگیزه‌های آنها و چگونگی اتخاذ راهکارهایی متناسب برای گسترش بالندگی سازمانی مبتنی بر ارزش‌های این مکتب انجام شود. در این راستا سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که الگوی بالندگی سازمان‌های آموزشی مبتنی بر مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی چگونه می‌باشد؟

مبانی نظری

الف) بالندگی سازمانی

آینده از آن سازمان‌هایی است که دارای امکانات بالقوه و بالفعل برای مواجهه با چالش‌های جدید هستند. پیش‌نیاز چنین حرکتی در سازمان‌ها برخورداری از سرمایه‌های عظیم انسانی به عنوان سرمایه‌های راهبردی است که در چنین شرایطی برای درک و به‌کارگیری آن، راهکارهای بهینه و موثر لازم است. یکی از راهکارهای موثر در این زمینه، بالندگی سازمانی می‌باشد (دوروشوک، ۲۰۱۹: ۶۱-۷۴). بالندگی سازمانی فرآیند بهسازی و شکوفایی استعداد‌های افراد و تقویت ظرفیت‌های فردی و گروهی است که در نتیجه آن فرآیندهای سازمانی و سیستم‌های کاری بهبود یافته و تحقق اهداف رقابتی سازمان تسهیل می‌گردد (کاراکایا و ییلماز، ۲۰۱۳: ۳۲۲-۳۳۱). به عبارت دیگر، سازمان‌ها بدون داشتن کارکنان بالنده و توانمند با وجود فناوری‌های مدرن، اثربخش نبوده و نمی‌توانند به اهداف خود نایل شوند (اونجیو^۱ و همکاران، ۲۰۲۱: ۱۵-۱). چنین سازمان‌هایی به نقش منابع انسانی به عنوان ارزشمندترین منبع سازمانی پی برده و بالندگی سازمانی را به عینیت می‌رسانند (لاو^۲ و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۹-۱).

همچنین بالندگی سازمانی برای برتر کردن کار افراد و سازمان از رویکردهای دیگری یاری می‌گیرد، به ساختار و طرح سازمانی نظر می‌دوزد، فن‌شناسی و پیرامون سازمانی را مورد بررسی قرار می‌دهد. ولی توجه بنیادی بالندگی سازمانی به جنبه‌های انسانی سازمان است، سازمانی که به صورت یک نظام اجتماعی در نظر گرفته می‌شود (مجبعلی زاده و همکاران، ۱۳۹۷: ۳۸).

1. Oncioiu, I.
2. Lau, K. W.

بالتدگی سازمانی به عنوان کنشی دوربرد و حمایت شده از سوی مدیران عالی سازمان جهت بهبود فرایندهای تفکر به تفویض اختیارات یادگیری، و حل مشکلات سازمان از طریق نوعی مدیریت اثربخش مبتنی بر همکاری گروهی، بر پایه فرهنگ سازمانی با تاکید ویژه بر فرهنگ کار گروهی و به کارگیری نظریه‌های علوم رفتاری تعریف می‌شود (بهراد و خاتمی فیروزآبادی، ۱۳۹۴). نهایتاً مطرح می‌شود در دنیای نوین، سازمان‌ها با محیطی پویا و پرتنش مواجه هستند که جهت گذر از آن به ابزاری پویا و بنیادی نیازمند هستند و چنین ابزاری در جهت تحقق اثربخشی اهداف سازمان‌ها راهی جز بالتدگی سازمانی نمی‌باشد. در واقع، بالتدگی سازمانی فعالیت‌های منظم و نظام‌مند است که به طور مداوم جهت عملکرد مطلوب از سوی منابع انسانی برای مواجهه با تغییرات انجام شده و به کارکردهای سازمان مزیت نظام‌مند می‌بخشد (المصائید و آناگره^۱، ۲۰۲۰: ۱۷۴۳-۱۷۶۰).

ب) مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی

مکتب یک نظریه کلی و یک طرح جامع و هماهنگ و منسجم است که هدف اصلی آن کمال انسان و تأمین سعادت همگانی است و در خطوط اصلی و روش‌ها، بایدها و نبایدها، خوب‌ها و بدها، هدف‌ها و وسیله‌ها، نیازها و دردها و درمان‌ها، مسئولیت‌ها و تکلیف‌ها در آن مشخص است و خاستگاه الهام تکالیف و مسئولیت‌ها برای همه افراد است و نوع برداشت و طرز تفکری که یک مکتب درباره جهان و هستی عرضه می‌نماید، زیرساز و تکیه‌گاه فکری آن مکتب به شمار می‌رود. این زیرساز و تکیه‌گاه اصطلاحاً جهان‌بینی نامیده می‌شود. اهدافی که یک مکتب عرضه می‌دارد و به تعقیب آنها دعوت می‌کند و راه و روش‌هایی که تعیین می‌کند و بایدها و نبایدهایی که انشا می‌کند و مسئولیت‌هایی که به وجود می‌آورد، همه به منزله نتایج لازم و ضروری جهان‌بینی است که عرضه داشته است (مطهری، ۱۳۹۲: ۱۹). در کنار این، جمهوری اسلامی ایران به عنوان مولود انقلاب اسلامی ایران، تجربه‌ای جدید از الگوی حکمرانی و مدیریت عالی دارای مکتب فکری ارزشی در زمینه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به

1. Al-masaeid, T. F., & Anagreh, S. A.

شمار می‌رود. از این رو سبک و الگوی تعاملات اجتماعی در جامعه ایران مبتنی بر پارادایم‌ها و تفکرات خاص ارزشی است که باید در آن بر اساس معنویت، توسعه عدالت و ارزش‌های اسلامی رشد یابد. یکی از این پارادایم‌ها یا الگوهای فکری، مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی است (محمدظاهری، ۱۳۹۹: ۲۶). در واقع، شهید حاج قاسم سلیمانی شخصیتی متدین بود؛ اما به افکار تحجرآمیز آلوده نبود. ایشان شخصیتی نواندیش و مبتکر بودند؛ اما به تجددمآبی آلوده نبود و همان طور که در بیانات حضرت امام خامنه‌ای (مدظله العالی) نسبت به شهید سلیمانی بیان شد، معظم له شهید سلیمانی را تربیت یافته اسلام و مکتب امام خمینی (ره) معرفی کردند و ایشان را فراتر از فرد، بلکه مکتب معرفی کردند و فرمودند: «به شهید حاج قاسم به چشم یک فرد نگاه نکنیم؛ به چشم یک مکتب، یک راه و یک مدرسه درس آموز نگاه کنیم» (بیانات امام خامنه‌ای ۱۳۹۸)، به نقل از دهقانی پوده و پاشایی هولاسو، ۱۳۹۹: ۱۶).

با این اوصاف می‌توان ویژگی‌های مکتب سلیمانی را که شامل خطوط اصلی و روش‌ها، بایدها و نبایدها، خوب‌ها و بدها، هدف‌ها و وسیله‌ها، نیازها و دردها و درمان‌ها، مسئولیت‌ها و تکلیف‌ها دانست که در بیانات مقام معظم رهبری در رابطه با شهید حاج قاسم سلیمانی آمده است و مؤلفه‌های آن را استخراج نمود (خانی و محمدی، ۱۳۹۹: ۸). شهید سلیمانی به عنوان شاگرد این مکتب توانست جامع ارزش‌های اخلاق فردی و اجتماعی باشد و این امر اهمیت بسیار زیادی دارد؛ چون این وجه امتیاز «دینداری انقلابی» از «دینداری عافیت‌طلبانه» و هم از «انقلابیگری سکولار» است. شهید سلیمانی نمونه موفق از جمع بین «معنویت دینی» و «جامعه‌گرایی» ارائه کرد؛ عرفان را با سیاست و مبارزه گره زد و در مقام عمل آن را در حوزه نظامی نیز اعمال کرد (دهقانی پوده و پاشایی هولاسو، ۱۳۹۹: ۲۵). شهید سلیمانی از عمق جان شیفته ارزش‌های دین اسلام و الهی بود این ویژگی موجب می‌شد که موقعیت‌های ناهموار و سخت فرماندهی و مدیریت امور انتظامی و آسیب‌های فعالیت در این بستر در پرتو روزنه امید به کرامت الهی و آسایش خاطر ناشی از سرسپاری به تقدیر الهی و تلاش برای فعالیت در راستای آرمان‌های دین مبین اسلام برای فرد هموار شود و آسیب‌ها نتواند فرد را به بیراهه بکشاند. لذا تحقق رویکرد نوین در حرکت اجتماعی

نیازمند توجه به رفتار، کردار و بینش ایشان نسبت به ارزش‌های اسلامی است در این راستا، مکتب شهید سلیمانی مبتنی بر جهان‌بینی توحیدی و حاکمیت اندیشه و مبانی اسلامی و الهی در جغرافیای جهان اسلام شکل گرفته و راهنمای عمل بسیاری از افراد در این جوامع محسوب می‌شود (درویشی و همکاران، ۱۳۹۹: ۸۶). به عبارت دیگر، مکتب شهید سلیمانی نمونه بارز مدیریت اسلامی و نوع ویژه آن یعنی مدیریت جهادی است. مدیریت مبتنی بر این مکتب، مدیریتی است که با به کارگیری هنر و علم مدیریت و استفاده همزمان از مفاهیم اسلام، پنجره‌های جدیدی را به روی نظام مدیریت کشور گشوده است (جلیلیان، ۱۳۹۹: ۹۷). مکتب شهید سلیمانی به عنوان نظام فکری و اندیشه شهید حاج قاسم سلیمانی است که ناشی از باور و اعتقادات و نوع نگاه ایشان به خدا، مقام ولایت و انسانیت بود که قوام و استحکامش بر پایه اصولی هست که از متن اسلام و مکتب امام خمینی (ره) برگرفته شده است و رنگ و بوی عملکردهای ایشان نیز از همان اصول بر می‌خیزد و مشروعیت عملکرد او را تأیید می‌کند. از این رو طرح شیوه و سبک عملکرد حاج قاسم سلیمانی در قالب یک مکتب باعث دوام و استحکام ساختی و ساختاری آن شده و امکان نظریه پردازی و طراحی دوره‌های توانمندسازی و شکل‌دهی چارچوب‌های اجتماعی از جمله سرمایه اجتماعی را میسر می‌سازد (بابائی طلائی، ۱۳۹۹: ۳۴۰). نهایتاً، مکتب شهید سلیمانی الگوی جدیدی از نظریات مدیریتی است که در وضعیت کمبود و وجود موانع گوناگون، با احساس تکلیف انقلابی بتواند کارآمدی خود را ادامه دهد و در حل معضلات کنونی جامعه توفیق داشته باشد. این نوع مدیریت بر نوعی بینش مبتنی است که می‌تواند بسیاری از معادلات حاکم بر مدیریت اجرایی کشور را تغییر دهد و با توسل به الگوسازی، گره‌گشای بسیاری از مشکلات مدیریتی کشور باشد (جلیلیان، ۱۳۹۹: ۹۸).

پیشینه پژوهش

در ادامه نمونه‌هایی از تحقیقات داخلی و خارجی که به شکلی مفاهیم مدنظر این تحقیق (بالندگی سازمانی و مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی) در آنها به کار گرفته شده است، به عنوان پیشینه آورده می‌شود.

جدول ۱. پیشینه تجربی پژوهش

نام محقق	عنوان تحقیق	نتایج
شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۹)	طراحی الگوی ساختاری بالندگی حرفه‌ای، سازمانی و فردی اعضای هیأت علمی	ابعاد بالندگی دانشکده‌های کشور از نظر حرفه‌ای، سازمانی و فردی در حد مطلوب قرار دارد.
پهلوان شریف و کاظمی شورئی (۱۳۹۹)	تبیین الگوی شایستگی مدیران جهادی تمدن‌ساز(مورد مطالعه: شهید قاسم سلیمانی)	الگوی مناسب شایستگی مدیران جهادی تمدن‌ساز دارای سه بُعد سلوک مدیر جهادی، شخصیت قوی و تاثیرگذار و روحیه جهادی در کارها.
جودکی و همکاران (۱۳۹۸)	ارائه مدل بالندگی حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه: نظریه‌ای داده بنیاد	شرایط علی(قوانین و مقررات، بودجه، احساس نیاز مدیران)، پدیده محوری(مشارکت در تدوین برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای)، اهرم‌ها (ایجاد مراکز بالندگی حرفه‌ای، برگزاری کارگاه‌های آموزشی)، شرایط مداخله گر(خصوصیات شخصیتی مدیران، سیاست‌های آموزشی)، شرایط زمینه‌ای (حمایت مدیران سازمان، استفاده از روش‌های بالندگی حرفه‌ای) و پیامدها (بالندگی مدرسه، بالندگی حرفه‌ای معلمان و بالندگی دانش آموزان) است.
شیری یایچی و همکاران (۱۳۹۸)	تاثیر تعالی و بالندگی سازمانی بر توسعه منابع انسانی	بالندگی سازمانی و تعالی سازمانی بر توسعه منابع انسانی در سازمان هواشناسی کشور تاثیر دارند.
محمدی تبار و همکاران (۱۳۹۷)	تحلیل بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی	ابعاد بالندگی اعضای هیأت علمی علوم پزشکی آموزشی، پژوهشی، تخصصی، مدیریتی، اخلاقی و فردی است.
زیرک و همکاران (۱۳۹۷)	عوامل سازمانی و اقتصادی موثر بر بالندگی منابع انسانی در نظام آموزشی	بالندگی دبیران، از مؤلفه‌های دوره‌های آموزشی، فرهنگ سازمانی، نقش مدیران، ارزیابی عملکرد، نظام‌های پاداش و ارتقاء، وضع معیشتی، و امکانات تشکیل شده است.
المصائبید و آناگره (۲۰۲۰)	مداخلات بالندگی سازمانی برای حل چالش‌های مدیریت عملکرد	برای حل چالش‌های مدیریت عملکرد می‌توان از تکنیک مداخله بالندگی سازمانی(تغییر در رهبری، فرهنگ کاری، ساختار مسطح برای جریان روان ارتباطات) استفاده کرد.

جدول ۱. پیشینه تجربی پژوهش

نام محقق	عنوان تحقیق	نتایج
لاو و همکاران (۲۰۱۹)	باندگی آموزشی، مدل جدید توسعه سازمانی	سه عامل اصلی (یعنی اصول، اهداف و فرآیندهای یادگیری سازمانی) بر باندگی آموزشی تاثیر دارند
فیلیپس و همکاران (۲۰۱۹)	مطالعه‌ای بر روی باندگی اعضای هیأت علمی پرستاری انجام داده‌اند	استخدام و باندگی و حفظ کیفیت اعضای هیأت علمی تاثیرگذارترین مسئله برای یادگیری دانشجویان در رشته‌های مختلف، از جمله پرستاری است
آکس ^۱ و همکاران (۲۰۱۶)	بررسی نقش آموزش در توسعه حرفه‌ای و باندگی اعضا هیأت علمی قلب	اکثریت اعضای هیأت علمی توانایی بالایی در طراحی اصول آموزشی در محیط‌های چهره به چهره دارند؛ و این خود تأثیر زیادی در باندگی و توسعه حرفه‌ای آنها دارد.

روش‌شناسی پژوهش

از آن جایی که در پژوهش‌های کاربردی هدف اصلی صرفاً کشف علمی نیست، بلکه بررسی و کاربرد دانش است، بنابراین روش این تحقیق از نظر هدف کاربردی است، چون نتایج حاصل از آن می‌تواند مورد استفاده برنامه‌ریزان و مدیران سازمان‌های آموزشی قرار گیرد. از نظر ماهیت موضوع، تحقیق حاضر توصیفی از شاخه اکتشافی - پیمایشی است. تحقیق توصیفی شامل مجموعه روش‌هایی است که هدف از آنها توصیف کردن پدیده مورد بررسی است. اکتشافی از این جنبه که مبتنی بر مصاحبه نیمه ساختاریافته به شناسایی و تعیین شاخص‌ها و مؤلفه‌ها پرداخته می‌شود که احتمالاً به دلیل بومی بودن الگوی نهایی شاخص‌ها و مؤلفه‌های جدید تعیین شوند. پیمایشی نیز به دلیل استفاده از روش نگرش‌سنجی در اندازه‌گیری متغیرها مبتنی بر مصاحبه و پرسشنامه است. نحوه گردآوری داده‌ها نیز به روش آمیخته صورت می‌گیرد. پژوهش‌های آمیخته، پژوهش‌هایی هستند که روند اجرای پژوهش مبتنی بر فرآیند کیفی - کمی انجام می‌شوند. در واقع، در مرحله اول پژوهش حاضر جهت طراحی و شکل‌گیری الگوی باندگی سازمان‌های آموزشی مبتنی بر مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی، داده‌ها از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته گردآوری شده و به صورت کیفی تجزیه و تحلیل گردید و در مرحله دوم به منظور ارزیابی و برآزش الگو، داده‌های

1. Alex, J.

حاصل از پرسشنامه بسته پاسخ که حاصل مرحله اول می‌باشد، به صورت روش کمی گردآوری و تجزیه و تحلیل شده است.

در بخش کیفی از خبرگان دانشگاهی و سازمانی (دانشگاه تهران) مبتنی بر شاخص‌های تعریف شده‌ای به عنوان جامعه آماری استفاده شده است. معیارهای مدنظر در خبرگان دانشگاهی داشتن مدرک کارشناسی ارشد و یا دکتری در رشته‌های مدیریت با گرایش‌های مختلف می‌باشد. در خبرگان سازمانی نیز معیارهای تعیین جامعه آماری داشتن مدرک کارشناسی در رشته‌های مدیریت به علاوه حداقل ۱۵ سال سابقه کار و یا مدرک کارشناسی ارشد و دکتری به علاوه حداقل ۱۰ سال سابقه کار می‌باشد. تعداد نمونه در این مرحله ۱۸ نفر بود که ۱۱ نفر آنها از خبرگان دانشگاهی و ۷ نفر آنها از خبرگان سازمانی بودند و مبتنی بر روش هدفمند یا قضاوتی به عنوان نمونه انتخاب شدند و مصاحبه با آنها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت.

به منظور گردآوری داده‌ها در بخش کیفی از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. این نوع مصاحبه برای پژوهشگر این امکان را فراهم می‌سازد تا ضمن داشتن چارچوبی نسبتاً روشن و مشخص، بتواند در صورت لزوم و متناسب با روند مصاحبه تغییرات لازم را جهت دستیابی به اطلاعات ضروری ایجاد کند. اکثر روش‌شناسان کیفی به جای استفاده از واژگان روایی و پایایی از معیارهای اعتمادپذیری یا قابلیت داده‌ها استفاده می‌کنند. اعتبارسنجی داده‌ها در فرآیند کیفی به روش‌های گوناگونی قابل انجام است که در پژوهش حاضر از موارد زیر استفاده گردید: (۱) افزایش شفافیت فرآیند پژوهش از طریق درگیری طولانی مدت و مصاحبه مستمر (روایی یا قابلیت اعتبار)؛ (۲) مقایسه مداوم یافته‌ها با داده‌های خام (تلفیق و ترکیب)؛ (۳) ارائه یافته‌ها به مشارکت کنندگان (پایایی) و (۴) ثبت داده‌ها و صلاحیت‌سنجی در مراحل مختلف (پایایی). همچنین تجزیه و تحلیل داده‌ها در این مرحله بر پایه‌ی روش‌های کیفی، بر اساس روش تحلیل تم شش مرحله‌ای بروان و کلارک^۱ (۲۰۰۶) انجام شد. هدف استفاده از این روش در پژوهش حاضر، کشف و شناخت الگوهایی از معانی و موضوعات در داده‌های گردآوری شده از مصاحبه‌هاست و نیازمند

1. Braun & Clarke

فرایندی رفت و برگشتی میان مجموعه داده‌ها و کدهایی است که از دل داده‌ها اکتشاف شده و در نهایت تحلیل داده‌ها و الگوی پژوهش حاصل می‌شود.

در بخش کمی جهت ارزیابی و تست الگوی بالندگی سازمانی مبتنی بر مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی از نظر کارکنان دانشگاه تهران استفاده شد که تعداد آنها ۳۱۴۹ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان به عنوان یک استاندارد علمی و جهان‌شمول استفاده شد که تعداد نمونه برابر با ۳۴۳ نفر تعیین گردید. همچنین روش نمونه‌گیری در بخش کمی از نوع نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی بود. در این بخش از ابزار پرسشنامه با ۷۷ سوال برای گردآوری داده‌ها استفاده شد. پژوهشگر بر اساس الگوی اولیه که از مصاحبه‌ها در بخش کیفی بدست آمد پرسشنامه خود را تهیه و در اختیار نمونه آماری قرار داده است. روایی پرسشنامه، از طریق روایی سازه‌ای مورد بررسی قرار گرفت. روایی سازه‌ای مبتنی بر روایی همگرا و واگرا (در بخش یافته‌ها آورده شده است) تایید گردید. برای پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمی مبتنی بر روش‌های آماری و مدلسازی معادلات ساختاری و به روش حداقل مربعات جزئی با نرم افزار لیزرل انجام شده است. سوال‌های پژوهش حاضر به صورت زیر مطرح گردید:

- شاخص‌ها و مؤلفه‌های بالندگی سازمان‌های آموزشی مبتنی بر مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی کدامند؟

- وضعیت موجود شاخص‌ها و مؤلفه‌های بالندگی سازمان‌های آموزشی مبتنی بر مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در دانشگاه تهران چگونه می‌باشد؟
- روابط شاخص‌ها و مؤلفه‌های بالندگی سازمان‌های آموزشی مبتنی بر مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در دانشگاه تهران چگونه می‌باشد؟

یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر سه سوال در راستای تحقق سوال اصلی مطرح شده است که سوال اول به صورت «شاخص‌ها و مؤلفه‌های بالندگی سازمان‌های آموزشی مبتنی بر مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی کدامند؟» مربوط به بخش کیفی بوده و فرآیند تحقق آن شامل تجزیه و تحلیل داده‌های

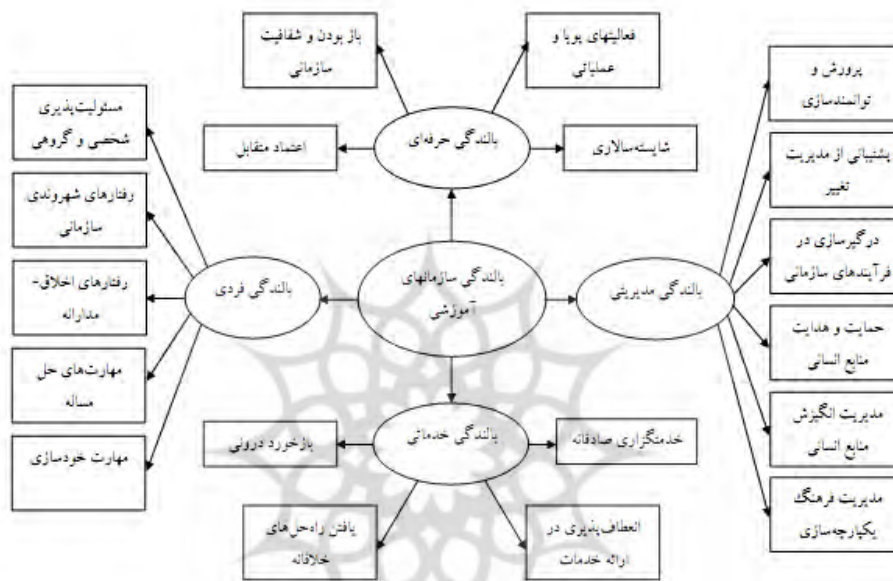
حاصل از مصاحبه‌هایی می‌باشد که با ۱۸ نفر از خبرگان دانشگاهی و سازمانی صورت گرفته است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه از روش تحلیل تم (مضمون) استفاده گردید. در این روش با توجه به متن مصاحبه‌ها، از کدگذاری نکات کلیدی استفاده می‌شود. بدین منظور ابتدا نکات کلیدی موجود در متن مصاحبه تبدیل به کدهای باز شده و در مرحله دوم بر اساس کدهای باز بدست آمده، مفاهیم مرتبط با موضوع تحقیق به رشته تحریر در می‌آید. جدول شماره دو مربوط به قسمتی از فرآیند ایجاد مفاهیم و گزاره‌های معنادار می‌باشد.

جدول ۲. قسمتی از فرآیند ایجاد کدهای اولیه

منبع	عبارات و جملات کلیدی در مصاحبه	مفاهیم و گزاره‌های معنادار
مصاحبه شونده شماره یک	شهید حاج قاسم سلیمانی در جهت بالندگی سازمان خود الگویی از مسئولیت‌پذیری و کار جهادی بود.	الگویی از مسئولیت‌پذیری و کار جهادی
	در الگوی بالندگی مبتنی بر مکاتب ارزشی بایستی افراد بتوانند به ارزش‌ها و باورهای سازمانی که موجب هدایت رفتارهایشان می‌شود اهمیت دهند.	اهمیت دادن به ارزش‌ها و باورهای سازمانی
	شهید حاج قاسم سلیمانی در سازمان خود به مدیران و فرماندهان یاد داده بود که به توانمندی‌های زیردستان خود اهمیت دهند و آن عامل موفقیت آنها محسوب می‌شود.	اهمیت دادن به توانمندی‌های زیردستان

فرآیند ایجاد واحد معنایی به عنوان کدهای مستخرج اولیه انجام گردید که نتیجه آن ایجاد ۷۷ تم اولیه بود که به عنوان شاخص‌های بالندگی سازمان‌های آموزشی مبتنی بر مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی احصاء گردیده است. پس از تخصیص کلیه مفاهیم به تم‌های سازمان‌دهنده، فرآیند مذکور چندین بار مورد بازنگری قرار گرفت تا نهایتاً ۱۹ تم سازمان‌دهنده در راستای مؤلفه‌های بالندگی سازمان‌های آموزشی مبتنی بر مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی شکل گرفت. در مرحله بعدی در گام اول واحدهای معنایی مشابه در سطوح مختلف طبقه‌بندی شدند و چنانچه مفاهیم مشابه دیده نمی‌شد سطح جدید تشکیل و متناسب با تم‌های سازمان‌دهنده و جدول مربوط به مبانی نظری نام‌گذاری می‌گردید. بدین صورت که حداقل تفاوت بین واحدهای معنایی در درون مقوله‌ها و حداکثر تفاوت بین مقوله‌های مختلف وجود داشته باشد که در نتیجه چهار تم فراگیر به

عنوان ابعاد بالندگی سازمان‌های آموزشی مبتنی بر مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی شکل گرفت. بر اساس روابط به دست آمده، مفاهیم حاصل از فرایند تحلیل تم (مضمون)، به یکدیگر پیوند داده شد و به صورت یک الگو برای تدوین مدل پارادایمی در شکل شماره یک منعکس گردید.



شکل ۱. الگوی پارادایمی بالندگی سازمان‌های آموزشی

در بخش کمی داده‌های خام حاصل از پرسشنامه با استفاده از فنون آماری و مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در راستای سوال دوم پژوهش «وضعیت موجود شاخص‌ها و مؤلفه‌های بالندگی سازمان‌های آموزشی مبتنی بر مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در دانشگاه تهران چگونه می‌باشد؟»، ارزیابی وضعیت موجود شاخص‌ها و مؤلفه‌های بالندگی سازمان‌های آموزشی مبتنی بر مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در دانشگاه تهران مدنظر قرار گرفته است که داده‌های حاصل از پرسشنامه بر مبنای میانگین (μ)، انحراف معیار (σ)، ضریب چولگی (S) و ضریب کشیدگی (K) برای هر کدام از شاخص‌ها و مؤلفه‌های بالندگی

سازمانی و نیز مقدار آماره (t) و سطح معناداری (sig) برای تعمیم‌پذیری به کل جامعه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که نتیجه حاصل از آن در جدول شماره سه آورده شده است.

جدول ۳. نتیجه ارزیابی وضعیت شاخص‌ها و مؤلفه‌های بالندگی سازمان‌های آموزشی

متغیرها		پارامترهای آماری				آزمون
		S	σ	μ	t	sig
مسئولیت‌پذیری شخصی و گروهی	الگویی از مسئولیت‌پذیری و کار جهادی	-۰/۸۲۸	۱/۰۳۲	۳/۹۲۴	۱۶/۵۹۰	۰/۰۰۰
	پذیرش مسئولیت انجام کارها به طور فردی و جمعی	-۰/۷۹۵	۱/۰۲۱	۳/۷۹۰	۱۴/۳۲۴	۰/۰۰۰
	احساس مسئولیت نسبت به مسائل و مشکلات دیگران	-۰/۸۰۲	۰/۹۳۵	۳/۹۴۷	۱۸/۷۶۶	۰/۰۰۰
	مسئولیت‌پذیری مشتاقانه در قبال مسائل اجتماعی	-۰/۶۵۶	۱/۰۱۴	۳/۸۸۹	۱۶/۲۳۸	۰/۰۰۰
	مسئولیت‌پذیری شخصی و گروهی	-۰/۳۹۷	۰/۶۰۱	۳/۸۸۲	۲۷/۱۸۴	۰/۰۰۰
رفتارهای شهروندی سازمانی	حضور و پشتکار بیش از حد مورد انتظار در فرایندهای کارها	-۰/۶۹۸	۰/۹۹۲	۳/۷۶۹	۱۴/۳۶۴	۰/۰۰۰
	ایثار و فداکاری داوطلبانه برای انجام وظایف	-۰/۶۶۱	۰/۹۹۹	۳/۷۵۵	۱۳/۹۹۶	۰/۰۰۰
	انجام اقدامات داوطلبانه و فراتر از نقش خود	-۰/۵۶۸	۰/۹۹۵	۳/۷۲۳	۱۳/۴۵۶	۰/۰۰۰
	تلاش داوطلبانه در ایجاد روحیه جوانمردی	-۰/۴۱۲	۰/۹۸۴	۳/۶۹۴	۱۳/۰۶۵	۰/۰۰۰
	خودداری از ایجاد مساله برای دیگران	-۰/۴۸۶	۰/۹۵۱	۳/۷۸۷	۱۵/۳۲۶	۰/۰۰۰

جدول ۳. نتیجه ارزیابی وضعیت شاخص‌ها و مؤلفه‌های بالندگی سازمان‌های آموزشی

آزمون		پارامترهای آماری				متغیرها
sig	t	K	S	σ	μ	
۰/۰۰۰	۲۷/۱۶۸	۰/۰۸۸	-۰/۴۴۹	۰/۵۰۸	۳/۷۴۶	رفتارهای شهروندی سازمانی
۰/۰۰۰	۱۴/۱۵۹	-۰/۳۳۴	-۰/۴۶۷	۰/۹۵۷	۳/۷۳۲	اهمیت دادن به ارزشها و باورهای سازمانی
۰/۰۰۰	۱۵/۱۵۰	-۰/۳۴۲	-۰/۵۵۰	۰/۹۸۰	۳/۸۰۲	توجه به شیوه‌های اخلاقی در انجام دادن کارها
۰/۰۰۰	۱۳/۳۳۳	-۰/۴۴۴	-۰/۵۳۲	۱/۰۴۱	۳/۷۴۹	سازگاری با اصول و هنجارهای اخلاقی بنیادی
۰/۰۰۰	۱۲/۷۴۱	-۰/۱۰۱	-۰/۵۸۶	۰/۹۷۰	۳/۶۶۸	برجسته کردن آموزه‌های اخلاقی در عملکرد فردی
۰/۰۰۰	۱۳/۳۷۲	۰/۱۰۷	-۰/۶۱۳	۰/۹۴۱	۳/۶۷۹	تلاش جهت تعدیل نامالیقات اخلاقی در رفتار فردی
۰/۰۰۰	۲۶/۹۸۸	۰/۱۶۸	-۰/۳۲۰	۰/۴۹۸	۳/۷۲۶	رفتارهای اخلاق مدارانه
۰/۰۰۰	۱۶/۹۲۷	۰/۴۱۰	-۰/۶۹۰	۰/۸۹۶	۳/۸۱۹	تشخیص علل احتمالی مسائل و تهیه برنامه‌ای عملی برای حل آنها
۰/۰۰۰	۱۸/۸۴۶	-۰/۱۰۷	-۰/۶۹۶	۰/۹۴۸	۳/۹۶۵	ایجاد راه حل‌های جایگزین برای مسائل
۰/۰۰۰	۲۰/۸۵۷	۰/۷۰۹	-۰/۷۵۶	۰/۸۱۸	۳/۹۲۱	استفاده موثر از فرصت‌های محیطی در رفع مشکلات
۰/۰۰۰	۲۴/۴۶۷	۰/۶۰۲	-۰/۶۸۸	۰/۷۹۷	۴/۰۵۳	واکنش مناسب در حل مسائل بحرانی

جدول ۳. نتیجه ارزیابی وضعیت شاخص‌ها و مؤلفه‌های بالندگی سازمان‌های آموزشی

متغیرها		پارامترهای آماری					آزمون
		S	σ	μ	K	t	sig
مهارت‌های حل مساله		-۰/۳۶۷	۰/۴۷۲	۳/۹۳۹	-۰/۱۷۲	۳۶/۸۳۶	۰/۰۰۰
مهارت خودسازی	به کارگیری الگوهای متناسب با ارزش‌های سازمان خود	-۰/۶۲۰	۱/۰۶۱	۳/۶۹۴	-۰/۲۱۳	۱۲/۱۱۴	۰/۰۰۰
	توانایی انسجام-بخشی به شایستگی‌های خود	-۰/۶۵۶	۱/۰۸۵	۳/۷۰۹	-۰/۱۹۶	۱۲/۰۸۹	۰/۰۰۰
	اعتقاد به افکار و رفتار خود	-۰/۵۷۶	۱/۰۳۱	۳/۸۴۸	-۰/۴۷۷	۱۵/۲۲۸	۰/۰۰۰
	اجتناب از افکار متناقض با ارزش‌ها	-۰/۶۳۸	۱/۰۳۰	۳/۷۴۶	-۰/۱۶۵	۱۳/۴۱۴	۰/۰۰۰
	مهارت خودسازی	-۰/۲۶۴	۰/۶۵۹	۳/۷۴۹	-۰/۱۶۸	۲۱/۰۴۶	۰/۰۰۰
باز بودن و شفافیت سازمانی	تسهیم اطلاعات تاثیرگذار بر سرنوشت مشترک	-۰/۴۸۱	۰/۹۶۶	۳/۷۸۷	-۰/۲۷۹	۱۵/۰۸۴	۰/۰۰۰
	آشکارسازی موقعیت‌ها و شرایط قبل از تصمیم‌گیری	-۰/۶۳۳	۱/۰۵۰	۳/۶۷۶	-۰/۰۴۶	۱۱/۹۳۰	۰/۰۰۰
	عملکرد شفافانه در مواجهه با قوانین و مقررات	-۰/۷۳۰	۰/۹۱۹	۳/۸۱۱	۰/۴۸۷	۱۶/۳۳۸	۰/۰۰۰
	برقراری ارتباطات صمیمی و باز با زیردستان	-۰/۷۲۳	۰/۹۳۴	۳/۸۲۲	۰/۴۱۰	۱۶/۳۰۸	۰/۰۰۰
	پرورش مهارت ارتباطی در شبکه-های اجتماعی	-۰/۳۷۴	۰/۹۴۳	۳/۷۲۶	-۰/۴۴۷	۱۴/۲۵۵	۰/۰۰۰

جدول ۳. نتیجه ارزیابی وضعیت شاخص‌ها و مؤلفه‌های بالندگی سازمان‌های آموزشی

آزمون			پارامترهای آماری			متغیرها
sig	t	K	S	σ	μ	
۰/۰۰۰	۲۷/۷۲۱	۰/۰۷۲	-۰/۲۳۶	۰/۵۱۱	۳/۷۶۴	باز بودن و شفافیت سازمانی
۰/۰۰۰	۱۲/۸۹۹	-۰/۳۶۶	-۰/۳۱۳	۰/۹۳۳	۳/۶۵۰	اعتماد به دانش و تجربه همکاران
۰/۰۰۰	۱۱/۲۶۴	-۰/۵۴۳	-۰/۴۱۸	۱/۰۴۵	۳/۶۳۶	اعتماد مبتنی بر روابط متقابل صادقانه
۰/۰۰۰	۱۴/۳۸۲	-۰/۱۸۶	-۰/۵۵۶	۰/۹۷۹	۳/۷۶۱	اعتماد متقابل گسترش همدلی در بین همکاران
۰/۰۰۰	۲۴/۰۲۹	۰/۰۰۸	-۰/۸۳۴	۰/۸۸۹	۴/۱۵۴	اعتماد به نقش هر فرد در جایگاه منحصر به فرد
۰/۰۰۰	۲۸/۲۴۲	-۰/۰۲۷	-۰/۱۸۴	۰/۵۲۵	۳/۸۰۰	اعتماد متقابل
۰/۰۰۰	۱۸/۰۱۲	۰/۴۹۰	-۰/۸۵۹	۰/۹۴۷	۳/۹۲۱	استفاده از ظرفیت‌های سازمانی در فعالیتهای عملیاتی
۰/۰۰۰	۱۴/۶۲۶	۰/۱۳۶	-۰/۵۲۷	۰/۹۱۶	۳/۷۲۳	توسعه فعالیتهای پویا و متناسب با تغییرات محیطی
۰/۰۰۰	۱۲/۶۱۵	۰/۲۸۲	-۰/۶۷۲	۱/۰۰۶	۳/۶۸۵	ساختار بندی و هماهنگ‌سازی نیروهای اجتماعی
۰/۰۰۰	۱۸/۵۵۷	۰/۷۷۱	-۰/۹۴۲	۰/۹۴۳	۳/۹۴۵	روحیه سلحشوری برای اقدامات گسترده
۰/۰۰۰	۲۹/۱۴۶	۰/۷۲۲	-۰/۵۰۰	۰/۵۲۰	۳/۸۱۹	فعالیت‌های پویا و عملیاتی

جدول ۳. نتیجه ارزیابی وضعیت شاخص‌ها و مؤلفه‌های بالندگی سازمان‌های آموزشی

متغیرها		پارامترهای آماری				آزمون	
		S	σ	μ	K	t	sig
شایسته‌سالاری	توجه به شایستگی‌ها و ظرفیت‌های بالقوه افراد	-۰/۷۵۲	۰/۸۹۱	۳/۹۳۹	۰/۲۲۹	۱۹/۵۰۶	۰/۰۰۰
	شناسایی و بکارگیری افراد شایسته در جایگاه‌های راهبردی	-۰/۶۰۲	۱/۰۲۹	۳/۷۸۱	-۰/۲۴۵	۱۴/۰۵۴	۰/۰۰۰
	توجه به ظرفیت‌ها و شایستگی‌های جدید	-۰/۵۶۰	۱/۰۶۵	۳/۶۹۹	-۰/۳۳۲	۱۲/۱۶۵	۰/۰۰۰
	داشتن شایستگی برای ریسک‌پذیری سنجیده	-۰/۷۰۸	۱/۰۴۹	۳/۷۵۸	-۰/۰۱۴	۱۳/۳۷۳	۰/۰۰۰
	شایسته‌سالاری		-۰/۲۷۹	۰/۵۳۴	۳/۷۹۵	-۰/۲۱۹	۲۷/۵۷۳
بازخورد درونی	توجه به نظر موافقان و مخالفان	-۰/۷۳۷	۱/۰۴۱	۳/۷۵۸	۰/۱۲۵	۱۳/۴۸۰	۰/۰۰۰
	گرفتن بازخورد از همکاران نسبت به مسیر تحقق اهداف	-۰/۸۰۰	۰/۹۳۲	۳/۹۴۲	۰/۳۸۹	۱۸/۷۲۰	۰/۰۰۰
	ارائه بازخورد با رعایت اصل بی‌طرفی	-۰/۶۰۲	۰/۹۷۸	۳/۸۶۹	-۰/۲۷۲	۱۶/۴۵۳	۰/۰۰۰
	بازخورد درونی		-۰/۴۰۲	۰/۶۶۲	۳/۸۵۶	۰/۲۸۲	۲۳/۹۵۹
یافتن راه‌حل‌های ایجاد عملکرد خلاقانه با حداقل	-۰/۸۴۳	۰/۹۵۰	۳/۹۷۹	۰/۳۴۵	۱۹/۰۹۱	۰/۰۰۰	

جدول ۳. نتیجه ارزیابی وضعیت شاخص‌ها و مؤلفه‌های بالندگی سازمان‌های آموزشی

متغیرها		پارامترهای آماری				آزمون	
		S	σ	μ	K	t	sig
اخلاقانه	منابع						
	اخلاقیت و نوآوری در شرایط منحصر به فرد	-۰/۸۲۶	۱/۰۵۲	۳/۸۳۱	۰/۱۱۳	۱۴/۶۳۴	۰/۰۰۰
	ایجاد فرصت برای ارائه پیشنهادها و نظرات ابتکاری	-۰/۴۹۳	۱/۰۲۴	۳/۷۴۶	-۰/۴۰۶	۱۳/۴۹۳	۰/۰۰۰
	قدردانی از اخلاقیت‌ها حتی در صورت عدم موفقیت	-۰/۶۶۰	۱/۰۲۳	۳/۸۶۳	-۰/۱۳۴	۱۵/۶۰۹	۰/۰۰۰
	استمرار در استفاده از روش‌های اخلاقانه	-۰/۶۹۰	۰/۹۱۹	۳/۹۵۹	۰/۱۳۷	۱۹/۳۱۰	۰/۰۰۰
یافتن راه‌حل‌های اخلاقانه		-۰/۴۱۷	۰/۶۱۷	۳/۸۷۶	۰/۲۹۰	۳۲/۳۲۵	۰/۰۰۰
خدمت‌گزاری صادقانه	راهنمایی صادقانه و درست در خدمت‌رسانی به مردم	-۰/۷۱۳	۱/۰۲۱	۳/۸۴۶	-۰/۱۱۲	۱۵/۳۳۰	۰/۰۰۰
	خدمت‌گزاری در جهت عزت و سربلندی اجتماعی	-۰/۷۵۸	۱/۰۶۴	۳/۸۲۵	-۰/۱۰۴	۱۴/۳۵۵	۰/۰۰۰
	خدمت‌گزاری در جهت رفع مشکلات عمومی	-۰/۵۹۲	۱/۰۰۸	۳/۸۳۴	-۰/۴۱۵	۱۵/۳۱۹	۰/۰۰۰
	تلاش در جهت جاودانه کردن الگوهای خدمت‌گزاری	-۰/۴۹۲	۱/۰۵۵	۳/۷۰۹	-۰/۵۰۱	۱۲/۴۳۴	۰/۰۰۰
	خدمت‌گزاری صادقانه	-۰/۵۵۱	۰/۶۱۵	۳/۸۰۳	۰/۴۰۶	۲۴/۱۷۷	۰/۰۰۰

جدول ۳. نتیجه ارزیابی وضعیت شاخص‌ها و مؤلفه‌های بالندگی سازمان‌های آموزشی

آزمون			پارامترهای آماری			متغیرها	
sig	t	K	S	σ	μ		
۰/۰۰۰	۱۱/۶۴۲	-۰/۴۰۴	-۰/۵۲۱	۱/۰۵۷	۳/۶۶۵	توانایی یادگیری سریع و بکارگیری موثر در ارائه خدمات	انعطاف‌پذیری در ارائه خدمات
۰/۰۰۰	۱۱/۷۷۷	-۰/۵۴۹	-۰/۵۶۲	۱/۱۰۰	۳/۶۹۹	انعطاف‌پذیری در ایفای نقش‌های رفتاری متعدد	
۰/۰۰۰	۱۲/۳۱۶	-۰/۴۸۸	-۰/۵۰۲	۱/۰۳۹	۳/۶۹۱	تلاش جهت ارائه خدمات متعدد و متنوع	
۰/۰۰۰	۱۸/۱۲۸	-۰/۴۷۹	-۰/۲۶۵	۰/۶۹۱	۳/۶۷۶	انعطاف‌پذیری در ارائه خدمات	
۰/۰۰۰	۱۳/۶۱۵	۰/۱۵۱	-۰/۷۸۱	۱/۰۳۵	۳/۷۶۱	اهمیت دادن به توانمندی‌های زیردستان	پرورش و توانمندسازی
۰/۰۰۰	۱۵/۲۲۰	۰/۵۸۶	-۰/۹۵۸	۱/۰۲۵	۳/۸۴۳	انتقال روحیه فداکاری به کارکنان	
۰/۰۰۰	۱۶/۵۸۴	۰/۹۰۷	-۱/۱۱۲	۱/۰۲۶	۳/۹۱۸	ارتقا توانمندی‌های فردی و اجتماعی کارکنان	
۰/۰۰۰	۲۰/۸۱۸	۰/۸۳۹	-۱/۰۳۱	۰/۹۳۴	۴/۰۴۹	پیاده‌سازی برنامه- های توانمندسازی کارکنان	
۰/۰۰۰	۱۶/۲۸۰	۰/۶۷۸	-۰/۹۵۸	۰/۹۹۸	۳/۸۷۷	دادن آزادی عمل در اداره امور	

جدول ۳. نتیجه ارزیابی وضعیت شاخص‌ها و مؤلفه‌های بالندگی سازمان‌های آموزشی

متغیرها		پارامترهای آماری				
		آزمون				
sig	t	K	S	σ	μ	
۰/۰۰۰	۳۱/۹۴۴	-۰/۱۲۳	-۰/۴۹۰	۰/۵۰۹	۳/۸۷۹	پرورش و توانمندسازی
۰/۰۰۰	۱۷/۸۳۱	۰/۷۲۱	-۱/۰۲۴	۰/۹۹۶	۳/۹۵۹	پشتیبانی از تیم‌های مدیریت تغییر
۰/۰۰۰	۱۴/۷۹۵	-۰/۰۲۳	-۰/۸۳۹	۱/۰۸۴	۳/۸۶۶	پشتیبانی از مدیریت تغییر درگیرسازی همه سطوح در تغییرات سازمانی
۰/۰۰۰	۲۰/۹۲۵	۰/۸۰۰	-۰/۹۹۶	۰/۹۳۹	۴/۰۶۱	استمرار و تداوم در تغییرات موثر
۰/۰۰۰	۲۷/۰۸۱	۰/۰۶۶	-۰/۵۴۳	۰/۶۵۸	۳/۹۶۲	پشتیبانی از مدیریت تغییر
۰/۰۰۰	۲۰/۰۴۹	۱/۴۵۶	-۱/۱۳۰	۰/۹۳۲	۴/۰۰۹	ارائه برنامه‌های توسعه برای فرایندهای کاری
۰/۰۰۰	۱۸/۸۹۹	۱/۶۸۲	-۱/۲۶۴	۰/۹۶۶	۳/۹۸۵	ایجاد هم‌افزایی از طریق انسجام فعالیتها
۰/۰۰۰	۱۷/۶۸۳	۰/۶۶۴	-۰/۹۳۹	۰/۹۸۰	۳/۹۳۶	درگیرسازی در فرایندهای سازمانی تسهیل روند کارها
۰/۰۰۰	۱۶/۸۱۷	۰/۵۶۳	-۰/۹۳۸	۰/۹۹۲	۳/۹۰۱	پیوستگی عاطفی با ارزش‌ها در فرایندهای سازمان

جدول ۳. نتیجه ارزیابی وضعیت شاخص‌ها و مؤلفه‌های بالندگی سازمان‌های آموزشی

آزمون			پارامترهای آماری			متغیرها
sig	t	K	S	σ	μ	
۰/۰۰۰	۳۳/۱۹۷	۰/۰۸۵	-۰/۳۸۴	۰/۵۳۴	۳/۹۵۸	درگیرسازی در فرایندهای سازمانی
۰/۰۰۰	۱۹/۴۵۸	۱/۳۷۸	-۱/۱۴۶	۰/۹۶۶	۴/۰۱۵	حمایت از مشارک افراد برای فرصت‌های بهبود
۰/۰۰۰	۲۱/۸۳۴	۰/۸۳۷	-۰/۹۰۳	۰/۸۷۸	۳/۰۳۵	پشتیبانی از افراد در یادگیری شیوه‌های اثربخش
۰/۰۰۰	۱۸/۷۶۶	۰/۹۱۸	-۰/۹۱۴	۰/۹۰۱	۳/۹۱۳	ارائه راهکارهای هدایتی به منابع انسانی
۰/۰۰۰	۳۰/۱۴۱	۰/۶۵۰	-۰/۷۵۴	۰/۵۹۹	۳/۹۷۶	حمایت و هدایت منابع انسانی
۰/۰۰۰	۱۶/۸۶۷	۰/۳۰۲	-۰/۸۵۹	۱/۰۰۲	۳/۹۱۴	درک فعالیت و انگیزه مشارکت بالای زیردستان
۰/۰۰۰	۱۶/۴۷۴	۰/۵۸۲	-۰/۹۴۲	۰/۹۳۱	۳/۸۸۹	تشویق به ماندگاری منابع انسانی
۰/۰۰۰	۱۶/۹۹۱	۰/۹۸۹	-۱/۰۳۷	۰/۹۹۷	۳/۹۱۶	تشویق افراد به مقاومت و حرکت جهادی
۰/۰۰۰	۲۷/۱۳۵	۱/۲۸۲	-۱/۳۱۸	۰/۸۳۲	۴/۲۱۹	فراهم کردن زمینه‌های دل‌بستگی افراد به محیط کاری

جدول ۳. نتیجه ارزیابی وضعیت شاخص‌ها و مؤلفه‌های بالندگی سازمان‌های آموزشی

آزمون			پارامترهای آماری			متغیرها
sig	t	K	S	σ	μ	
۰/۰۰۰	۳۲/۸۴۰	۰/۸۷۷	-۰/۷۸۳	۰/۶۰۱	۴/۰۶۷	مدیریت انگیزش منابع انسانی
۰/۰۰۰	۲۶/۵۳۹	۱/۹۸۳	-۱/۳۸۴	۰/۸۶۷	۴/۲۴۲	مدیریت هنجارهای متفاوت فرهنگی
۰/۰۰۰	۱۴/۴۵۵	۰/۹۵۱	-۰/۸۷۷	۱/۰۸۷	۳/۸۴۸	مدیریت فرهنگ یکپارچه‌سازی خرده فرهنگ‌های مختلف
۰/۰۰۰	۱۷/۵۹۹	۱/۰۶۹	-۱/۰۹۲	۰/۹۴۱	۳/۹۴۵	مدیریت فرهنگ یکپارچه‌سازی آشنایی با خرده فرهنگ‌های قومی و مذهبی
۰/۰۰۰	۱۹/۷۵۷	۰/۸۶۴	-۱/۱۵۹	۱/۰۱۹	۴/۰۸۷	مدیریت فرهنگ یکپارچه‌سازی ذهنیت مثبت نسبت به فرهنگ یکپارچه
۰/۰۰۰	۲۵/۷۸۳	-۰/۱۷۰	-۰/۵۳۲	۰/۶۸۹	۳/۹۶۰	مدیریت فرهنگ یکپارچه‌سازی

چنانچه در جدول شماره سه دیده می‌شود، میانگین به عنوان پارامتر مرکزی در تمام شاخص‌ها و مؤلفه‌های بالندگی سازمان‌های آموزشی مبتنی بر مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در دانشگاه تهران بالاتر از مقدار نظری (۳) می‌باشد. به علاوه مقدار سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ بوده و مقادیر آماره t بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد؛ لذا نتیجه به دست آمده به کل جامعه قابل تعمیم است و می‌توان بیان نمود که وضعیت شاخص‌ها و مؤلفه‌های بالندگی در دانشگاه تهران از نظر میانگین بالاتر از حد متوسط است. مقادیر ضریب چولگی و ضریب کشیدگی برای تمام متغیرهای جدول در بازه ۲- تا ۲+ قرار دارد که نشان دهنده نرمال بودن توزیع داده‌ها است. در راستای سوال سوم «روابط شاخص‌ها و مؤلفه‌های بالندگی سازمان‌های آموزشی مبتنی بر مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در دانشگاه تهران چگونه می‌باشد؟»، جهت تعیین روابط شاخص‌ها و مؤلفه‌های بالندگی سازمان‌های آموزشی مبتنی بر مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در دانشگاه تهران، داده‌های حاصله

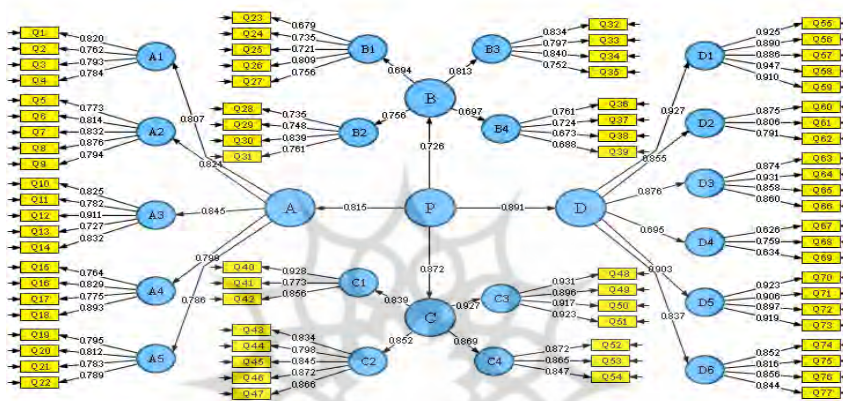
از پرسشنامه بر اساس تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این راستا برای بررسی روایی سازه‌ای (همگرا و واگرا) از روش فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱) و شاخص متوسط واریانس استخراج شده (AVE) استفاده گردید. همچنین پایایی مبتنی بر روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) مورد تایید قرار گرفت که نتایج آن در جدول شماره چهار آورده شده است.

جدول ۴. نتایج مربوط به روایی و پایایی

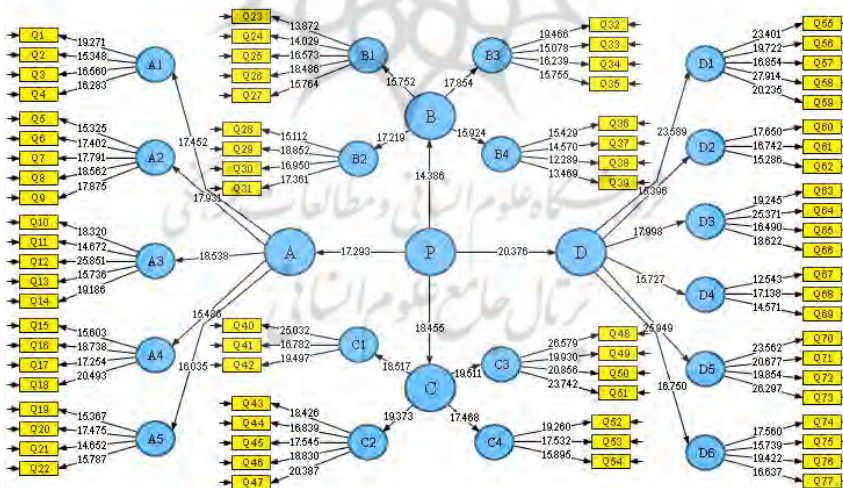
CR	آلفای کرونباخ	AVE	متغیرها	
۰/۸۱	۰/۸۴	۰/۸۴۳	مسئولیت‌پذیری شخصی و گروهی	بالندگی فردی
۰/۷۶	۰/۷۶	۰/۷۶۸	رفتارهای شهروندی سازمانی	
۰/۷۹	۰/۸۰	۰/۸۰۵	رفتارهای اخلاق مدارانه	
۰/۷۹	۰/۸۵	۰/۷۳۳	مهارت‌های حل مساله	
۰/۸۴	۰/۸۳	۰/۸۱۶	مهارت خودسازی	
۰/۸۲	۰/۷۹	۰/۸۲۵	باز بودن و شفافیت سازمانی	بالندگی حرفه‌ای
۰/۸۳	۰/۸۸	۰/۸۳۱	اعتماد متقابل	
۰/۸۶	۰/۸۲	۰/۷۵۰	فعالیت‌های پویا و عملیاتی	
۰/۹۱	۰/۸۵	۰/۷۶۶	شایسته‌سالاری	بالندگی خدماتی
۰/۹۳	۰/۸۹	۰/۸۴۳	بازخورد درونی	
۰/۸۸	۰/۸۲	۰/۸۴۹	یافتن راه‌حل‌های خلاقانه	
۰/۸۶	۰/۸۰	۰/۸۲۷	خدمتگزاری صادقانه	
۰/۸۳	۰/۸۹	۰/۸۰۶	انعطاف‌پذیری در ارائه خدمات	بالندگی مدیریتی
۰/۸۰	۰/۸۱	۰/۸۴۶	پرورش و توانمندسازی	
۰/۷۶	۰/۹۳	۰/۸۷۱	پشتیبانی از مدیریت تغییر	
۰/۷۸	۰/۸۶	۰/۸۱۹	درگیرسازی در فرایندهای سازمانی	
۰/۸۲	۰/۹۱	۰/۷۹۹	حمایت و هدایت منابع انسانی	
۰/۸۳	۰/۸۶	۰/۸۲۴	مدیریت انگیزش منابع انسانی	
۰/۸۸	۰/۸۸	۰/۸۳۱	مدیریت فرهنگ یکپارچه‌سازی	

1.Fornell-Larcke

مبتنی بر اطلاعات جدول شماره چهار چون مقادیر متوسط واریانس استخراج شده از ۰/۵ بیشتر است روایی ابزار مورد تایید است. همچنین مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمام متغیرها از ۰/۷ بیشتر است؛ لذا پایایی ابزار اندازه گیری مورد تایید قرار می گیرد. در راستای بررسی روابط بین متغیرها، الگوی ساختاری در حالت ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری در شکل شماره دو و شکل شماره سه ارائه شده است.



شکل ۲. الگوی ساختاری در حالت ضرایب استاندارد



شکل ۳. الگوی ساختاری در حالت ضرایب معناداری

نتایج مربوط به ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری بین متغیرهای پژوهش در الگوی ساختاری در جدول شماره ۵ قابل مشاهده است.

جدول ۵. روابط بین متغیرهای پژوهش

ضریب معناداری	ضریب استاندارد	مسیر	
		در	تعیین کنندگی
۱۷/۲۹۳	۰/۸۱۵	بالندگی سازمان‌های آموزشی	بالندگی فردی
۱۴/۳۸۶	۰/۷۲۶		بالندگی حرفه‌ای
۱۸/۴۵۵	۰/۸۷۲		بالندگی خدماتی
۲۰/۳۷۶	۰/۸۹۱		بالندگی مدیریتی

مقادیر ضریب معناداری برای تمام مسیرها بالاتر از ۱/۹۶ است؛ لذا صحت روابط مورد تایید است. در حالت کلی نیز به دلیل اینکه در تمام الگوهای اندازه‌گیری و سازه‌های الگوی ساختاری دارای ضرایب معناداری (t) بالاتر از ۱/۹۶ هستند، الگوی ساختاری مورد تایید قرار می‌گیرد.

نتیجه‌گیری

توجه به بالندگی سازمان‌های آموزشی برای هر جامعه‌ای دارای اهمیت است و متناسب شدن برنامه‌های بالندگی با زمینه‌های ارزشی و فرهنگی آن جامعه دارای اهمیت مضاعف می‌باشد. در این راستا تلاش گردید در پژوهش حاضر الگوی بالندگی سازمان‌های آموزشی مبتنی بر مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی به عنوان یک رویکرد ارزشی از فرهنگ اسلامی - ایرانی کشورمان انجام گردد که نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی و کمی ارائه گردید. بر اساس نتایج پژوهش حاضر، بالندگی فردی به عنوان اولین بعد بالندگی سازمان‌های آموزشی مبتنی بر مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی مورد شناسایی قرار گرفت که شامل ۵ مؤلفه «مسئولیت‌پذیری شخصی و گروهی»، «رفتارهای شهروندی سازمانی»، «رفتارهای اخلاق مدارانه»، «مهارت‌های حل مساله» و «مهارت خودسازی» است. در واقع، پرورش ویژگی‌های فردی در کارکنان دانشگاه‌ها، همچون الگویی از مسئولیت‌پذیری و کار جهادی، پذیرش مسئولیت انجام کارها به طور فردی و جمعی، انجام اقدامات داوطلبانه و فراتر از نقش خود، اهمیت دادن به ارزش‌ها و باورهای سازمانی، استفاده

موثر از فرصت‌های محیطی در رفع مشکلات، به کارگیری الگوهای متناسب با ارزش‌های سازمان خود و توانایی انسجام‌بخشی به شایستگی‌های خود مجموعه اقدامات است که می‌تواند به بالندگی سازمان‌های آموزشی منتهی گردد.

بالندگی حرفه‌ای به عنوان دومین بعد بالندگی سازمان‌های آموزشی مبتنی بر مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی مورد شناسایی قرار گرفت که شامل چهار مؤلفه «باز بودن و شفافیت سازمانی»، «اعتماد متقابل»، «فعالیت‌های پویا و عملیاتی» و «شایسته‌سالاری» است. در این راستا توجه به آشکارسازی موقیعت‌ها و شرایط قبل از تصمیم‌گیری، برقراری ارتباطات صمیمی و باز با زبردستان، اعتماد به دانش و تجربه همکاران، گسترش همدلی در بین همکاران، استفاده از ظرفیت‌های سازمانی در فعالیت‌های عملیاتی، ساختاربندی و هماهنگ‌سازی نیروهای اجتماعی، توجه به شایستگی‌ها و ظرفیت‌های بالقوه افراد و شناسایی و به کارگیری افراد شایسته در جایگاه‌های راهبردی مجموعه اقدامات است که می‌تواند به بالندگی سازمان‌های آموزشی منتهی گردد.

بالندگی خدماتی به عنوان سومین بعد بالندگی سازمان‌های آموزشی مبتنی بر مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی مورد شناسایی قرار گرفت که شامل چهار مؤلفه «بازخورد درونی»، «یافتن راه‌حل‌های خلاقانه»، «خدمت‌گرایی صادقانه» و «انعطاف‌پذیری در ارائه خدمات» است. در این راستا توجه به نظر موافقان و مخالفان، گرفتن بازخورد از همکاران نسبت به مسیر تحقق اهداف، ارائه بازخورد با رعایت اصل بی‌طرفی، ایجاد عملکرد خلاقانه با حداقل منابع، ایجاد فرصت برای ارائه پیشنهادها و نظرات ابتکاری، راهنمایی صادقانه و درست در خدمت‌رسانی به مردم، خدمت‌گرایی در جهت عزت و سربلندی اجتماعی، توانایی یادگیری سریع و به کارگیری موثر در ارائه خدمات، انعطاف‌پذیری در ایفای نقش‌های رفتاری متعدد و تلاش جهت ارائه خدمات متنوع مجموعه اقدامات است که می‌تواند به بالندگی سازمان‌های آموزشی منتهی گردد.

بالندگی مدیریتی به عنوان آخرین بعد بالندگی سازمان‌های آموزشی مبتنی بر مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی مورد شناسایی قرار گرفت که شامل ۶ مؤلفه «پرورش و توانمندسازی»، «پشتیبانی از مدیریت تغییر»، «درگیرسازی در فرایندهای سازمانی»، «حمایت و هدایت منابع انسانی»، «مدیریت انگیزش منابع انسانی» و «مدیریت فرهنگ یکپارچه‌سازی» است. در این راستا

اهمیت دادن به توانمندی‌های زیردستان، دادن آزادی عمل در اداره امور، پشتیبانی از تیم‌های مدیریت تغییر، ارائه برنامه‌های توسعه برای فرایندهای کاری، درگیرسازی در تسهیل روند کارها، حمایت از مشارک افراد برای فرصت‌های بهبود، ارائه راهکارهای هدایتی به منابع انسانی، تشویق به ماندگاری منابع انسانی، تشویق افراد به مقاومت و حرکت جهادی، مدیریت هنجارهای متفاوت فرهنگی و آشنایی با خرده فرهنگ‌های قومی و مذهبی مجموعه اقدامات است که می‌تواند به بالندگی سازمان‌های آموزشی منتهی گردد.

نهایتاً باید اشاره گردد مبتنی بر جستجوی محقق نتایج پژوهش حاضر در حالت کلی و مبتنی بر روابط تعیین شده در هیچ پژوهش قبلی مورد توجه قرار نگرفته و مقایسه نتایج برای کل الگوی ارائه شده و حتی در ابعاد آن مطرح نمی‌گردد. با این وجود نتایج پژوهش حاضر با تحقیقات متعددی از نظر شاخص‌ها و مؤلفه‌ها در یک یا چند مورد مشترک بوده و همسو می‌باشد که عبارت هستند از: المصائد و آناگره (۲۰۲۰)، لائو و همکاران (۲۰۱۹)، فیلیپس و همکاران (۲۰۱۹)، دوروشوک (۲۰۱۹)، چورچ و بورک (۲۰۱۸)، آلكس و همکاران (۲۰۱۶)، هیلارد (۲۰۱۵)، شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۹)، جودکی و همکاران (۱۳۹۸)، شیرینی یایچی و همکاران (۱۳۹۸)، محمدی تبار و همکاران (۱۳۹۷)، زیرک و همکاران (۱۳۹۷).

در راستای نتایج به دست آمده به مدیران و مسئولان سازمان‌های آموزشی به ویژه مدیران دانشگاه تهران در جهت ارتقاء بالندگی سازمانی پیشنهاد می‌گردد؛ قوانین و آیین‌نامه‌های ارتقای کارکنان و اساتید متناسب با معیارهای بالندگی سازمان‌های آموزشی مبتنی بر شاخص‌ها و مؤلفه‌ها و ابعاد شناسایی شده در این پژوهش تنظیم گردد، مدیران نقش افراد را در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های مربوط به بالندگی فردی پر رنگ نموده و اجازه دهند افراد در برنامه‌ریزی مربوط به بالندگی‌شان دخالت نمایند، مدیران به شکل مضاعف در جهت بهبود جو و محیط سازمانی برای ایجاد ارزش‌های کاری مبتنی بر اعتماد بین افراد در سازمان تلاش نمایند و نیز با تشویق کارکنان به ارائه آزادانه ایده‌های نوآورانه خود، شناسایی و قدردانی از افرادی که ایده‌های جدید ارائه می‌دهند را در اولویت فعالیت‌های بالندگی حرفه‌ای کارکنان قرار دهند. آنها همچنین با نهادینه کردن سیستم مشورت جمعی و راه اندازی نظام پیشنهادات مبتنی بر اعتماد متقابل در محیط کار باعث تشویق افراد به ارائه نظرات سازنده برای بالندگی خدمات سازمان گردند و برنامه‌های بالندگی در زمینه ارتقای مدیریت منابع انسانی و انگیزش کارکنان، مهارت‌های کار گروهی و ارتباط با کارکنان برای مدیران دانشگاه طراحی و اجرا گردد.

فهرست منابع

- بابائی طلائی، محمدباقر. (۱۳۹۹)، اصول راهبردی حاکم بر مکتب سلیمانی، فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک، ۱۸(۸۲): ۳۳۳-۳۸۵.
- بهراد، مسیح و سید محمدعلی خاتمی فیروزآبادی. (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بالندگی سازمانی با رفتار شهروندی در بانک ایران زمین (شهر تهران)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی.
- پهلوان شریف، محمدامین و محمدحسین کاظمی شورئی. (۱۳۹۹)، تبیین الگوی شایستگی مدیران جهادی تمدن ساز (مورد مطالعه: شهید قاسم سلیمانی)، فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۸(۴): ۱۴۱-۱۶۸.
- جلیلیان، حسین. (۱۳۹۹)، الگوی تفکر راهبردی مدیران جهادی بر اساس وصیت‌نامه الهی سیاسی شهید قاسم سلیمانی، فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۸(۴): ۹۳-۱۱۱.
- جودکی، اکبر؛ محمدخانی، کامران و امیرحسین محمد داودی. (۱۳۹۸)، ارائه مدل بالندگی حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه: نظریه‌ای داده بنیاد، فصلنامه مدیریت مدرسه، ۷(۲): ۱-۲۲.
- حیدریان، اردشیر؛ پیری، محمد و سعید آریاپوران. (۱۳۹۷)، تاثیر مؤلفه‌های بالندگی سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان با نقش میانجی تعهد سازمانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ملایر، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- خانی، علی و حمیدرضا محمدی. (۱۳۹۹)، بازشناسی مؤلفه‌های مکتب شهید سلیمانی مبتنی بر بیانات امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، ۲۳(۸۶): ۵-۳۷.
- رضائیان، زهرا. (۱۳۹۹)، نگاهی به ویژگی‌های سردار مکتب‌ساز، حاج قاسم سلیمانی، فصلنامه ره توشه، ۱۱(۱): ۲۷۷-۲۹۰.
- زیرک، رضا؛ زاهد بابلان، عادل؛ رضایی شریف، علی و مهدی معینی‌کیا. (۱۳۹۷)، عوامل سازمانی و اقتصادی موثر بر بالندگی منابع انسانی در نظام آموزشی، نشریه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱۱(۴): ۱۱۱-۱۲۱.
- درویشی، زین‌العابدین؛ مهاجران، بهناز و علیرضا قلعه‌ای. (۱۳۹۷)، طراحی و اعتباربخشی الگوی بالندگی شغلی حرفه‌ای اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان، رساله دکتری، دانشگاه ارومیه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- درویشی، صیاد؛ بختیاری، لطفعلی و علی افراسیابی. (۱۳۹۹)، معیارهای انتصاب فرماندهان و مدیران انتظامی در آموزه‌های مکتب شهید سلیمانی، فصلنامه علمی نظارت و بازرسی ناجا، ۱۴(۵۳): ۸۱-۱۰۰.
- دهقانی‌پوده، حسین و امین پاشایی هولاسو. (۱۳۹۹)، تدوین الگوی فرماندهی شهید قاسم سلیمانی، فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۸(۲): ۱۳-۳۷.

شعبانی بهار، غلامرضا؛ علی قره، محمد و محمد سیاوشی. (۱۳۹۹)، طراحی الگوی ساختاری بالندگی حرفه‌ای، سازمانی و فردی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزش، ۸ (۴) : ۹۲-۱۱۲.

شیری یایچی، هاجر؛ محمدخانی، کامران و بابک نصیری قرقانی. (۱۳۹۸)، تاثیر تعالی و بالندگی سازمانی بر توسعه منابع انسانی (مورد مطالعاتی: سازمان هواشناسی کشور)، تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱۱ (۲۲) : ۸۰-۶۷. محبعلی‌زاده، مهرزاد؛ مرادی برنج‌آبادی، اسدالله و سیامک کاظم‌زاده. (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر بالندگی سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان (مطالعه موردی: شعب بانک ملی منطقه آزاد تجاری و صنعتی ماکو)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ماکو.

محمدظاهری، محمد. (۱۳۹۹)، ارائه الگوی مدیریتی در تراز انقلاب برای مدیران عالی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر سبک مدیریتی شهید سپهبد قاسم سلیمانی، فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۸ (۱) : ۲۱-۴۶.

محمدی، مجید؛ موسوی، سیده طاهره و حمید قاسمی. (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر انگیزش‌های شغلی بر بالندگی سازمانی و تسهیم دانش در معلمان تربیت بدنی شهر اراک، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، مرکز تهران مرکزی. محمدی‌تبار، شفیقه؛ عباس‌پور، عباس؛ خورسندی تاسکوه، علی و عظیم میرزازاده. (۱۳۹۷)، کاوش و تحلیل بالندگی اعضای هیأت علمی (مطالعه موردی: دانشگاه علوم پزشکی تهران)، رساله دکتری، تهران: دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده پردیس تحصیلات تکمیلی خودگردان.

مطهری، مرتضی. (۱۳۹۲)، مقدمه‌ای بر جهان‌بینی اسلامی، چاپ پنجم، تهران: انتشارات صدرا.

نصیری لمر، بهرام و جبرائیل فرزانه. (۱۳۹۵)، بررسی نقش مدیریت تنوع در بالندگی و تعارض سازمانی (مورد مطالعه: مرکز آموزشی شهید مدنی اصلاندوز)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی.

Alex, J., Patrick, T. O., Elizabeth, K., David, R. H. J., Marcia, J. J., Joseph, S. G., Marvin, A. K., & Rick, A. N., (2016). The essential role of educator development, *Journal of the American College of Cardiology*, 67 (18): 2177-2182.

Al-masaeid, T. F., & Anagreh, S. A. (2020). Organizational development Interventions to solve performance management challenges, *Journal of University of Shanghai for Science and Technology*, 22 (11): 1743-1760.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2): 77-101.

Doroshuk, H. (2019). Organizational development as a modern management tool for transformation of the company (case of Ukrainian Energy Company), *Management*, 23(1): 61-74.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1): 5-39.

Karakaya, A., & Yilmaz, K. (2013). Problem solving approach at organizational development activities: A research at Karabuk University, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99: 322-331.

Lau, K. W., Lee, P. Y., & Chung, Y. Y. (2018). A collective organizational learning model for organizational development, *Leadership & Organization Development Journal*, 40 (2): 1-19.

- Oncioiu, I., Kandzija, V., Petrescu, A. G., Panagoreț, I., Petrescu, M., & Petrescu, M. (2021). Managing and measuring performance in organizational development, *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 25(10): 1-15.
- Phillips, C., Bassell, K., & Fillmore, I. (2019). Transforming nursing education through clinical faculty development, *Teaching and Learning in Nursing*, 14: 47-53.
- Smith, C., & Mackinnon, M. (2019). Organization development: The argument still stands, *Journal of Education*, 77: 115-138.
- Weston, C., Ferris, J., & Finkelstein, A. (2017). Leading change: An organizational development role for educational developers, *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 29(2): 270-280.
- Yilmaz, S., & Pinar, S. (2009). Alienation in educational organization and its management, *International Journal of Human Science*, 6 (2): 314-333.



