

a Valuable and Highgrade University Establishment

Zohre Riazi: Faculty member, Department of management and educational sciences, Sepidan branch- Islamic Azad University, Sepidan, Iran.

Fatemeh Tahmasebiboldaji*: M.Sc. student, Department of Medical Education, medical School, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran.

Parisa Golbarani: Master in Educational Technology, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Abstract: The main purpose of this study was to design a value-based university model at Payame Noor University. In terms of data collection, it was a kind of field and library research. The statistical population consisted 46 experts, philosopher, specialist and key informants about value-based universities. Also in the quantitative section, there were 4850 employees, managers and deputies of Payame Noor University that based on Cochran formula participants included 350 persons. Data collection was carried out by semi-structured interview with open questionnaire and closed questionnaire. Then, data were analyzed through thematic analysis, confirmatory factor analysis, statistical methods, t-test, and structural equation modeling technique. The results showed that the values formed the value-based university model at three individual, organizational, and social levels. At the individual level, the components of university-based values included science and awareness, spirituality, goodwill, creativity, interest in work, faith, insight, confidence and prosperity. At the organizational level, the components of value-based university comprised altruism, respect for individual competence, law-making and consultation. Finally, at the social level, the components of value-based university consisted of accountability, positive community thinking, empathy, community engagement, and social ethics.

Keywords: valuable and High Rank university, Valuable University, Individual Values, Organizational Values, Social Values.

***Corresponding author:** M.Sc. student, Department of Medical Education, medical School, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran.

Email: Tahmasebifateme1993@gmail.com

مقدمه

ارزش یکی از واژه‌های اساسی است که نمی‌توان آن را به طور دقیق تعریف کرد. یک ارزش، اهمیتی کوچک یا بزرگ را بیان می‌کند که انسان آن را به مسائل مرتبط با فعالیت یا تجربه‌ای خاص یا به طور کلی، به زندگی خود نسبت می‌دهد و بدین ترتیب، راهنمایی برای رفتار او در اختیارش قرار می‌دهد (روبیژک ۱۳۸۶). ارزش‌ها مانند اشیاء در مکان و زمان وجود ندارند بلکه توسط احکام بیان می‌شوند؛ توسط حکم کردن درباره اشیاء، کیفیات، حوادث یا افعال از دیدگاه شخصی شکل می‌گیرند (ویناماکی ۲۰۱۲).

در دانشگاه ارزش آفرین، کارکنان تحت هدایت چشم‌اندازی الهام بخش قرار دارند که سبب انسجام درونی و حرکت همه افراد اعم از مدیران و کارکنان در یک سو می‌شود. دانشگاه ارزش آفرین، با برخورداری از ویژگی‌های مورد اشاره، به ارائه خدمات می‌پردازد و تصویر مثبت و اثرگذاری به محیط عرضه می‌کند که به خودی خود سبب جذب تعاون و حمایت از بیرون می‌شود (ویناماکی ۲۰۰۹).

در واقع قرائن و شواهد نشان می‌دهد علاوه بر تاکیده‌های مکرر در برنامه‌های توسعه، قوانین و مقررات و آموزه‌های دینی بر استقرار ارزش‌ها در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی کشور به عنوان متولی آن، هنوز توجه به ارزش‌ها و شکل‌گیری سازمان ارزش آفرین در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی ما از سطح بالایی برخوردار نیست و با مشکلات اساسی مواجه است. در چند سال گذشته دانشگاه‌ها در ایران از نظر کمی رشد پیدا کرده اما به توسعه ارزشها توجه زیادی نشده است (عباسی و شیره‌پز آرانی ۱۳۹۰) و نیز دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی در کشورمان از نظر حفظ و گسترش ارزش‌های سازمانی با مشکلات اساسی از جمله تغییر محیط و تاثیر بر آن بر پیچیدگی ارزش‌های نوین سازمانی، رسالت‌های متفاوت و شکل‌گیری ارزش‌های جدید و اولویت‌تأمین مالی دانشگاه‌ها بر حفظ ارزش‌ها مواجه هستند (مشراف جوادی و همکاران ۱۳۸۷).

سلسله و موعلی (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان طراحی و سنجش مدل سازمان ارزش آفرین در شرکت مادر تخصصی توانیر نشان دادند که سازمان ارزش آفرین در شرکت مادر

تخصصی توانیر دارای ویژگی‌های مختلفی از جمله تحت هدایت چشم‌اندازی الهام بخش، در یک جهت بودن، مساعی مدیران و کارکنان، قابلیت ارتجاع بالا، تمایز آفرین سطوح پایین آنتروپی، فرهنگی با انعطاف پذیری بالا، ساختارهای رسمی کمتر، ارتباطات اثربخش و در طول شبکه، تغییر مدار، یادگیرنده مستمر، تعاملات مبتنی بر اعتماد، بهره‌وری بالا (کیفیت و اثربخشی بالا)، ارایه تصویر مثبت و اثرگذاری به محیط است. اما در این پژوهش اشاره ای به ارزش‌مداری مبتنی بر سبک رهبری و عدم توجه بر مولفه‌های سازمان ارزش‌بنیان از محیط برون سازمانی نشده است. رستم زاده گنجی و ضماهنی (۱۳۹۷) در پژوهش خود با عنوان طراحی الگوی سازمان ارزش آفرین با رویکرد اسلامی نشان دادند که سازمان ارزش آفرین با ابعاد استخراج شده ضمن اینکه دربردارنده مفاهیم ارزشی اسلام است، با مفاهیم نظریه‌های نوین مدیریت نیز هم خوانی دارد. پس از جمع‌آوری و تحلیل نظر خبرگان، حوزه‌های ارزشی سازمان از دیدگاه اسلامی به نه بُعد تقسیم شد که شاید بتوان همین ابعاد نه گانه را مهمترین دستاورد این پژوهش تلقی کرد. حوزه‌هایی چون رهبری، نظارت، منابع انسانی، فرهنگ، ساختار و... در این ابعاد مورد توجه قرار گرفته است. لازم به ذکر است که در این پژوهش از ابعاد درون سازمانی تحلیل خاصی نیامده است.

رجایی پور و لافتی (۱۳۸۹) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه‌ی فرهنگ سازمانی با مولفه‌های مدیریت بر اساس ارزش‌های سازمانی و ارائه مدلی برای پیش‌بینی مدیریت بر اساس ارزش‌ها نشان داد در سازمان مورد مطالعه بین همه‌ی مولفه‌های فرهنگ سازمانی با مدیریت بر اساس ارزش‌ها رابطه‌ی معناداری وجود دارد و مولفه‌های فرهنگ سازمانی با ضرایب بالاتر از متوسط مدیریت بر اساس ارزش‌های سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. در این تحقیق ضرایب تبیین مولفه‌های فرهنگ سازمانی با ارزش‌های اجتماعی اشاره نشده است. عباسی و شیره‌پز آرانی (۱۳۹۰) در تحقیق خود با عنوان سیاست‌گذاری کیفیت آموزش عالی (چالش‌ها و چشم‌اندازها) نشان دادند که آموزش عالی به عنوان یک کالای عمومی در چند دهه گذشته پیشرفت چشم‌گیری

مواد و روش ها

در پژوهش حاضر، نوع روش تحقیق بر حسب هدف از نوع کاربردی بود. در بخش کیفی مولفه‌ها و شاخص‌های دانشگاه ارزش آفرین با تکیه بر تحلیل محتوای ادبیات و مصاحبه با خبرگان شناسایی و سپس در بخش کمی وضع موجود دانشگاه‌ها بر مبنای شاخص‌های حاصل از مرحله قبل ارزیابی شد. بدین ترتیب، روش پژوهش آمیخته از نوع اکتشافی-متوالی بود که در آن ابتدا به گردآوری داده‌های کیفی و سپس داده‌های کمی پرداخته شد؛ بدین منظور، ابتدا جهت شناسایی ایده‌های جدید و ملموس در خصوص دانشگاه ناب و ارزش آفرین از روش پژوهش کیفی استفاده شد و با توجه به اینکه در این بخش پژوهشگر در صدد کشف شواهد بیشتری درباره پدیده و موقعیت نامعین (دانشگاه ناب و ارزش آفرین)، با تکیه بر روش مطالعه ی کتابخانه‌ای، بررسی ادبیات موجود و سپس مصاحبه با خبرگان، متخصصان و مطلعین کلیدی حوزه آموزش عالی بود، روش پژوهش از نوع تحلیل محتوای کیفی بود. سپس در بخش کمی، پژوهش حاضر به جهت توصیف و تجزیه و تحلیل شرایط موجود در زمره تحقیقات توصیفی و به دلیل بررسی نظر کارکنان در مورد وضعیت موجود و شایستگی‌های آنان، از نوع پیمایشی بود. از آنجا که در بخش کمی، گردآوری داده‌ها با استفاده از پیمایش انجام شد. از این رو، در طبقه کلی روش‌های تحقیق غیرآزمایشی قرار می‌گیرد. جامعه و نمونه آماری تحقیق: باید اشاره شود تعداد و نحوه انتخاب مشارکت کنندگان در مطالعات کیفی مانند روش‌های کمی از پیش تعیین شده نیست و به روند تحقیق و مقولات در حال تکوین بستگی دارد. روش انتخاب مشارکت کنندگان در تحقیقات کیفی از نوع هدفمند است و حجم آن نیز به سطح اشباع نظری سوال‌های تحقیق بستگی دارد. لذا، در پژوهش حاضر نیز، به جای نمونه‌گیری احتمالی، جهت انتخاب مشارکت کنندگان از راهبردهای نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی استفاده شد و پژوهشگر بر مبنای اینکه چه نوع اطلاعات خاصی نیاز است، مشارکت کنندگان را انتخاب نمود. بر این اساس، افرادی مورد مشاهده قرار گرفتند که کاملاً نسبت به مفهوم و پدیده مورد مطالعه (دانشگاه ناب و

داشته است و بیشتر از نظر کمی رشد نموده است در واقع، میزان دسترسی آحاد جامعه به آموزش عالی به عنوان اولویت سیاستگذاری نظام آموزش عالی قرار گرفته و به دلیل نبود ابزار سسیاستگذاری مشخص در خصوص ارزش‌ها، چالش‌ها اساسی در توسعه کیفیت آموزشی بروز کرده و الگوی موثری در این زمینه ارائه نشده است. آدام و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود نشان دادند که ارزش‌ها در سازمان به صورت همه جانبه و از طریق ذینفعان پرورش یافته و باعث شکل‌گیری سازمان ارزش بنیان می‌گردند و در سازمان در ایجاد عشق، همدلی، توان اخلاقی، اراده، تحمل در برابر دشواری‌ها، سلامت، شادمانی و انعطاف‌پذیری در برابر سختی‌ها نقش بسزایی دارد. عدم توجه به تعامل با محیط سازمانی جز نقاط ضعف این پژوهش می‌باشد.

به طور کلی آنچه که ضرورت انجام این تحقیق را نشان می‌دهد؛ شناخت جنبه‌های قوت و قابل بهبود سیستم‌های اداری و فرایندهای مربوط به منابع انسانی در درون سازمان‌ها به ویژه دانشگاه شیراز است؛ به عبارت دیگر استقرار دانشگاه ناب و ارزش آفرین، بر کارکنان و توسعه منابع انسانی دانشگاه‌ها در سطح کشور تأثیر زیادی می‌گذارد. بنابر آنچه تبیین شد، در این پژوهش موضوع دانشگاه ناب و ارزش آفرین از زوایای مختلف آن مشتمل بر ماهیت، اجزا، خروجی و الزامات تحقق آن مورد بررسی قرار گرفت نکته حایز اهمیت آن است، که در این تحقیق، مدل دانشگاه ارزش آفرین در دانشگاه شیراز برای یک بخش دولتی که دارای نقش حاکمیتی می‌باشد و مدیریت فرآیند آموزشی را بر عهده دارد مورد بررسی قرار گرفت و مدل متناسب با محیط آموزش عالی کشور، طراحی شد که گام ارزنده در ارتقای کیفیت و اثربخشی فعالیت‌های آموزش کشور می‌باشد. ارائه اطلاعات کافی درباره چگونگی پژوهش به تمامی آزمودنی‌های شرکت کننده و کسب رضایت نامه کتبی به منظور شرکت در پژوهش رعایت شد. جهت رعایت اخلاق پژوهشی، کسب اخلاق IR.USWR.REC.1399.520 در کمیته ی اخلاق دانشگاه ثبت شد.

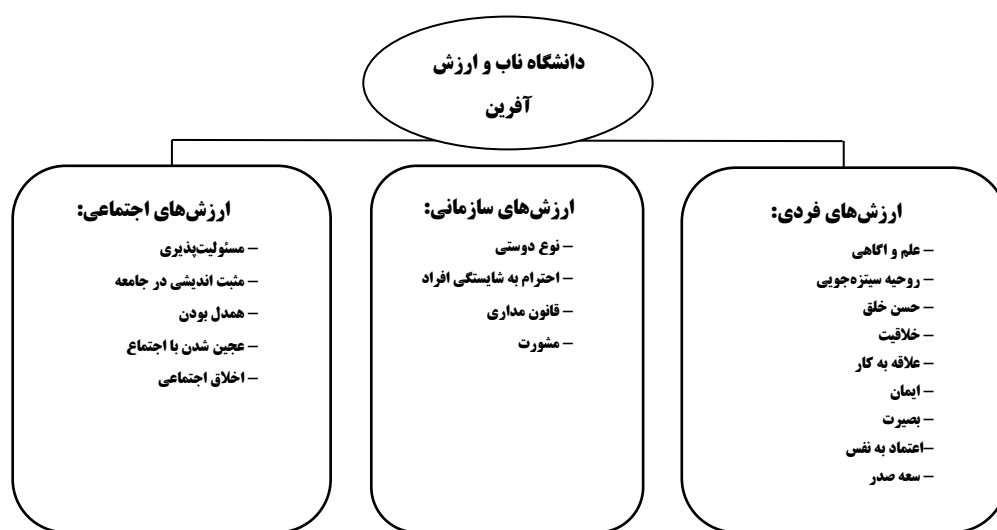
مقدار الفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش شامل سطح فردی، سطح اجتماعی و سطح سازمانی به ترتیب برابر: ۰/۸۸، ۰/۸۳ و ۰/۷۹ بدست آمد.

با توجه به تجزیه و تحلیل انجام شده با استفاده از تحلیل عاملی برای تعیین مولفه‌های ارزش‌های سطح فردی، سازمانی و اجتماعی در شکل‌گیری دانشگاه ارزش‌بنیان، می‌توان مطرح کرد که نه مولفه یا ارزش برای سطح فردی، چهار مولفه یا ارزش برای سطح سازمانی و پنج مولفه یا ارزش برای سطح اجتماعی شناسایی شدند که شاخص KMO برای هر سه گروه شاخص‌ها یعنی ارزش‌های سطح فردی، سازمانی و اجتماعی بالاتر از ۰/۵ است. لذا داده‌های گروه نمونه موجود برای تحلیل عاملی اکتشافی کافی می‌باشد. همچنین مقدار سطح معناداری در آزمون بارتلت کمتر از ۰/۰۵ است و می‌توان گفت تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی مناسب بوده و فرض شناخته بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود.

ارزش آفرین) از شناخت، آگاهی و تجربه کافی برخوردار بوده و علاقمند به مشارکت در نظرسنجی و مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته بودند و نمونه‌گیری تا آنجا ادامه یافت که مولفه‌ها و شاخص‌های نهفته دانشگاه ناب و ارزش آفرین مورد شناسایی و توصیف قرار گرفت و به نوعی اطلاعات به دست آمده در مصاحبه به طور فراوانی با اطلاعات قبلی مشابهت داشته است؛ البته باید اشاره گردد که تعداد افراد گروه مذکور ۴۶ نفر بود.

جامعه آماری در بخش کمی، شامل ۴۸۵۰ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه شیراز بود که جهت تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران برای جوامع محدود استفاده شد.

به منظور گردآوری داده‌ها در این پژوهش، از ابزار پرسشنامه استفاده شد که به طور کلی در قالب یک پرسشنامه باز برای نظرسنجی و مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته و یک پرسشنامه بسته برای نظرسنجی از کارکنان، مدیران و معاونان آموزش عالی بود.



شکل. مدل تحلیلی تحقیق

اعتبارسنجی عملیاتی مدل (سوال ۲)

Picture 1: Analytical Model Research: Operational Validation model (Question 2)

قابل توجه است که در اکثر تحقیقات در این مرحله از تحلیل عاملی تأییدی استفاده می‌گردد. در تحلیل عاملی تأییدی محقق مطالعه خود را بر مبنای ساختار عاملی از پیش تعیین شده (مدل مرحله قبل) دنبال می‌کند و درصدد است تا صحت و سقم ساختار عاملی مجموعه‌ای از

از آنجایی که در مرحله قبل، مدل دانشگاه ناب و ارزش آفرین مشخص گردید و مولفه‌های هر کدام از سطوح ارزش‌های فردی، سازمانی و اجتماعی مورد شناسایی قرار گرفت، از این رو در ادامه به پیاده‌سازی عملیاتی مدل یا اعتبارسنجی مدل در شرایط واقعی پرداخته می‌شود. البته

داده‌های مشاهده شده می‌باشد. همچنین نسبت مقدار کای - دو بر درجه آزادی مقداری کمتر از ۲ است لذا مدل کاملاً از نظر برازش مورد تایید است. از نظر شاخص‌های ارزیابی برازندگی به این علت که مقدار RMR و GFI از ۰/۹ بیشتر است لذا مدل از نظر ضریب تبیین سازه‌های اصلی یعنی مولفه‌های ارزش‌های سطح فردی نیز مورد تایید قرار می‌گیرد و می‌توان گفت از بین مولفه‌های سطح فردی، مولفه سوم یعنی حسن خلق با ضریب تبیین ۰/۶۷ بیشترین ضریب و مولفه اول یعنی علم و آگاهی با ۰/۴۹ کمترین ضریب را در بین مولفه‌های ارزش‌های سطح فردی دارند.

از آنجایی که در مرحله قبل، مدل دانشگاه ناب و ارزش آفرین مشخص گردید و مولفه‌های هر کدام از سطوح ارزش‌های فردی، سازمانی و اجتماعی مورد شناسایی قرار گرفت و نیز اعتبارسنجی مدل مبتنی بر تحلیل عاملی تاییدی و بر اساس تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری مورد تایید قرار گرفت؛ لذا در ادامه به ارزیابی شرایط موجود دانشگاه شیراز بر مبنای گویه‌ها و مولفه‌های به دست آمده پرداخته می‌شود. با توجه به هدف محقق جهت بررسی وضعیت فوق از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است که در آن مبنای قضاوت در قالب زیر نوشته می‌شود. در واقع، اگر مقدار میانگین محاسبه شده بیشتر از مقدار میانگین نظری $\mu_0 = 3$ باشد می‌توان گفت شرایط موجود دانشگاه شیراز بر مبنای مولفه‌های مدل دانشگاه ناب و ارزش آفرین مطلوب می‌باشد. در مقابل اگر میانگین محاسبه شده از میانگین نظری کمتر یا مساوی باشد نشان دهنده نامطلوب بودن شرایط وضع موجود دانشگاه شیراز می‌باشد.

متغیرهای مشاهده شده را مورد آزمون قرار دهد. این تکنیک به محقق اجازه می‌دهد تا به آزمون این فرضیه که بین متغیرهای آشکار و سازه‌های پنهان رابطه وجود دارد را مورد بررسی قرار دهد. در این تحقیق تحلیل عاملی تاییدی مبتنی بر تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری انجام شد. در واقع، در این قسمت تلاش شد تا با استفاده از نرم افزار آموس (Amos) به بررسی ضریب تبیین سازه‌های اصلی و فرعی مدل در مدل دانشگاه ارزش‌بنیان پرداخته شد.

مبتنی بر نتایج اجرای مدل می‌توان گفت مدل برازش یافته در مقایسه با شرایط واقعی از قدرت تحلیلی مناسبی برخوردار است؛ زیرا مقدار کای - دو برای مدل اندازه‌گیری برابر با ۱۵۲/۲۴ با سطح معناداری ۰/۰۰۱ به دست آمد که نشان دهنده برازش خوب مدل با استفاده از داده‌های مشاهده شده می‌باشد. همچنین نسبت مقدار کای - دو بر درجه آزادی مقداری کمتر از ۲ است لذا مدل کاملاً از نظر برازش مورد تایید است. از نظر شاخص‌های ارزیابی برازندگی به این علت که مقدار RMR و GFI از ۰/۹ بیشتر است، لذا مدل از نظر ضریب تبیین سازه‌های اصلی یعنی مولفه‌های دانشگاه ارزش‌بنیان نیز مورد تایید قرار می‌گیرد و می‌توان گفت ارزش‌های سازمانی با ضریب ۰/۷۱ بیشترین تبیین و ارزش‌های فردی با ۰/۴۱ کمترین تبیین را بر دانشگاه ناب و ارزش آفرین دارند.

مبتنی بر نتایج اجرای مدل در سطح ارزش‌های فردی دانشگاه ناب و ارزش آفرین می‌توان گفت مدل برازش یافته در مقایسه با شرایط واقعی از قدرت تحلیلی مناسبی برخوردار است؛ زیرا اولاً مقدار کای - دو برای مدل اندازه‌گیری برابر با ۲۶۷/۸۴ با سطح معناداری ۰/۰۰۱ می‌باشد که نشان دهنده برازش خوب مدل با استفاده از

جدول ۱. نتیجه آزمون t تک نمونه‌ای برای ارزش‌های سطح فردی، سازمانی و اجتماعی

Table 1. One-sample t-test result for individual, organizational and social level values

متغیر	ارزش‌ها	میانگین محاسبه شده	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار آماره	سطح معناداری	نتیجه
	علم و آگاهی	۳/۸۹	۰/۶۵	۳۴۹	۶/۴۷	۰/۰۰۰	مطلوب
	ستیزه جویی	۳/۶۴	۰/۴۶	۳۴۹	۶/۱۹	۰/۰۰۰	مطلوب
	حسن خلق	۴/۱۳	۰/۷۶	۳۴۹	۹/۵۴	۰/۰۰۰	مطلوب
	خلاقیت	۳/۲۱	۰/۹۴	۳۴۹	۳/۸۶	۰/۰۰۰	مطلوب
	علاقه به کار	۳/۱۹	۰/۳۷	۳۴۹	۳/۷۹	۰/۰۰۰	مطلوب

ارزش فردی	ایمان	۳/۵۶	۰/۵۸	۳۴۹	۵/۹۸	۰/۰۰۰	مطلوب
	بصیرت	۳/۲۹	۰/۹۱	۳۴۹	۴/۲۹	۰/۰۰۰	مطلوب
	اعتماد به نفس	۴/۰۱	۰/۸۸	۳۴۹	۸/۵۷	۰/۰۰۰	مطلوب
	سعه صدر	۳/۰۹	۰/۴۱	۳۴۹	۳/۰۵	۰/۰۰۰	مطلوب
ارزش سازمانی	همکاری	۳/۵۶	۰/۸۴	۳۴۹	۶/۰۴	۰/۰۰۰	مطلوب
	احترام به شایستگی دیگران	۳/۲۸	۰/۶۸	۳۴۹	۵/۱۹	۰/۰۰۰	مطلوب
	قانون مداری	۴/۱۶	۰/۹۷	۳۴۹	۱۰/۴۲	۰/۰۰۰	مطلوب
	مشورت	۳/۸۱	۰/۸۳	۳۴۹	۷/۳۵	۰/۰۰۰	مطلوب
ارزش اجتماعی	مسئولیت پذیری	۳/۵۵	۰/۷۶	۳۴۹	۶/۳۷	۰/۰۰۰	مطلوب
	مثبت اندیشی در جامعه	۳/۸۲	۰/۸۲	۳۴۹	۷/۵۵	۰/۰۰۰	مطلوب
	همدل بودن	۳/۱۹	۰/۵۲	۳۴۹	۴/۴۴	۰/۰۰۰	مطلوب
	عجین شدن با اجتماع	۳/۹۷	۰/۸۶	۳۴۹	۸/۴۰	۰/۰۰۰	مطلوب
	اخلاق اجتماعی	۳/۲۴	۰/۶۳	۳۴۹	۴/۹۷	۰/۰۰۰	مطلوب

مقدار t محاسبه شده بیشتر از مقدار جدول $t = 1/96$ بیشتر است و سطح معناداری تمام مقادیر $0/000$ بوده و کمتر از $0/05$ می باشد، مقدار آماره در ناحیه H_1 قرار می گیرد به عبارت دیگر می توان گفت میانگین محاسبه شده از میانگین نظری در تمام ارزشهای اجتماعی بزرگتر است و می توان گفت شرایط موجود دانشگاه شیراز بر مبنای مولفه های مدل دانشگاه ناب و ارزش آفرین در سطح اجتماعی مطلوب می باشد.

از آنجایی که در مرحله قبل، مدل دانشگاه ناب و ارزش آفرین مشخص گردید و مولفه های هر کدام از سطوح ارزش های فردی، سازمانی و اجتماعی مورد شناسایی قرار گرفت و اعتبارسنجی مدل مبتنی بر تحلیل عاملی تاییدی و بر اساس تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری مورد تایید قرار گرفت؛ و نیز شرایط وضعیت موجود بر اساس مولفه های دانشگاه ناب و ارزش آفرین بررسی گردید لذا در ادامه به اولویت بندی مولفه های دانشگاه ناب و ارزش آفرین در دانشگاه شیراز پرداخته می شود. با توجه به هدف محقق جهت بررسی وضعیت فوق از آزمون فریدمن استفاده شد که در مرحله اول معنی داری اولویت بندی بر اساس آزمون خی - دو مورد بررسی قرار گرفته و نتیجه آن در جدول شماره (۲) آورده شده است.

طبق جدول شماره (۱) بر اساس نتایج آزمون t در سطح اطمینان 95% ، چون مقدار t محاسبه شده بیشتر از مقدار جدول $t = 1/96$ است و سطح معناداری تمام مقادیر $0/000$ بوده و کمتر از $0/05$ می باشد، مقدار آماره در ناحیه H_1 قرار می گیرد. به عبارت دیگر می توان گفت میانگین محاسبه شده از میانگین نظری در تمام ارزشهای فردی بزرگتر است و شرایط موجود دانشگاه شیراز بر مبنای مولفه های مدل دانشگاه ناب و ارزش آفرین در سطح فردی مطلوب می باشد.

بر اساس نتایج آزمون t برای مولفه های سطح دوم (ارزش های سطح سازمانی) در سطح اطمینان 95% ، به این علت که مقدار t محاسبه شده از مقدار جدول $t = 1/96$ بیشتر است و سطح معناداری تمام مقادیر $0/000$ بوده و کمتر از $0/05$ می باشد، مقدار آماره در ناحیه H_1 قرار می گیرد به عبارت دیگر به این علت که میانگین محاسبه شده از میانگین نظری در تمام ارزش های سازمانی بزرگتر است، پس می توان گفت شرایط موجود دانشگاه شیراز بر مبنای مولفه های مدل دانشگاه ناب و ارزش آفرین در سطح سازمانی مطلوب می باشد.

بر اساس نتایج آزمون t برای مولفه های سطح سوم (ارزشهای سطح اجتماعی) در سطح اطمینان 95% ، چون

جدول ۲. نتیجه آزمون خی-دو برای معناداری اولویت بندی

Table 2. Chi-squared test for significance prioritize

سطح معناداری	درجه آزادی	آماره خی-دو	ارزش ها
۰/۰۰۱	۸	۲۶/۵۴	سطح فردی
۰/۰۰۱	۳	۲۱/۷۴	سطح سازمانی
۰/۰۰۱	۴	۲۳/۵۵	سطح اجتماعی

بین اهمیت عوامل تفاوت معناداری وجود دارد. در ادامه رتبه میانگین و اولویت هر کدام از ارزشهای سطح فردی آورده شده است.

طبق جدول شماره (۲) بر اساس نتایج آزمون فریدمن در سطح اطمینان ۹۵٪، چون مقدار آماره خی - دو با سطح معناداری ۰/۰۰۱ در هر سه سطح ارزش ها کمتر از ۰/۰۵ می باشد، لذا اولویت بندی معنادار است و می توان گفت

جدول ۳. نتیجه اولویت بندی برای ارزش های سطح فردی، سازمانی و اجتماعی

Table 3. Priority result of individual, organizational and social level values

اولویت	رتبه میانگین	ارزش ها	متغیر
۱	۸/۶۵	علم و آگاهی	ارزش فردی
۶	۴/۲۷	روحیه ستیزه جویی	
۲	۸/۲۲	حسن خلق	
۴	۶/۳۶	خلاقیت	
۵	۵/۸۱	علاقه به کار	
۳	۷/۶۹	ایمان	
۸	۳/۶۰	بصیرت	
۹	۲/۷۲	اعتماد به نفس	
۷	۴/۳۱	سعه صدر	
۱	۶/۶۴	همکاری	ارزش سازمانی
۳	۴/۹۴	احترام به شایستگی افراد	
۲	۵/۱۰	قانون مداری	
۴	۲/۳۷	مشورت	
۳	۵/۱۶	مسئولیت پذیری	ارزش اجتماعی
۲	۵/۷۰	مثبت اندیشی در جامعه	
۵	۳/۴۲	همدل بودن	
۱	۷/۳۹	عجین شدن با اجتماع	
۴	۴/۳۳	اخلاق اجتماعی	

اجتماعی عجین شدن با اجتماع و اولویت آخر همدل بودن تعیین شده است.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی از انجام این پژوهش طراحی الگوی دانشگاه ارزش آفرین در دانشگاه شیراز بود. نتایج تحقیق نشان داد ارزشهای شکل دهنده مدل دانشگاه ارزش بنیان در سه سطح فردی، سازمانی و اجتماعی قابل تقسیم هستند. در سطح فردی مولفه های دانشگاه ارزش بنیان شامل علم و آگاهی،

چنانچه از جدول شماره (۳) قابل توجه است اولویت اول ارزش سطح فردی علم و آگاهی و اولویت آخر بصیرت تعیین شده است. در ادامه رتبه میانگین و اولویت هر کدام از ارزش های سطح سازمانی آورده شده است. اولویت اول ارزش سطح سازمانی همکاری و اولویت آخر مشورت تعیین شده است. در ادامه رتبه میانگین و اولویت هر کدام از ارزشهای سطح اجتماعی آورده شده است. اولویت اول ارزش سطح

روحیه سیتزه جویی، حسن خلق، خلاقیت، علاقه به کار، ایمان، بصیرت، اعتماد به نفس و سعه صدر است. در سطح سازمانی مولفه‌های دانشگاه ارزش بنیان شامل نوع دوستی، احترام به شایستگی افراد، قانون مداری و مشورت می‌باشد؛ در نهایت در سطح اجتماعی مولفه‌های دانشگاه ارزش آفرین شامل مسئولیت‌پذیری، مثبت اندیشی در جامعه، همدل بودن، عجزین شدن با اجتماع و اخلاق اجتماعی است.

علاغم تاکیدهای مکرر در برنامه‌های توسعه، قوانین و مقررات و آموزه‌های دینی بر استقرار ارزش‌ها در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی کشور به عنوان متولی آن، هنوز توجه به ارزش‌ها و شکل‌گیری سازمان ارزش آفرین در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی ما از سطح بالایی برخوردار نیست و با مشکلات اساسی مواجه است در واقع، بررسی‌های مقدماتی نشان می‌دهد وضعیت فعلی ارزش‌های سازمانی و چگونگی آنها در دانشگاه‌ها مناسب نبوده و با مشکلات اساسی مواجه است. در چند سال گذشته دانشگاه‌ها در ایران از نظر کمی رشد پیدا کرده اما به توسعه ارزش‌ها توجه زیادی نشده است (عباسی و شیره‌پز آرانی ۱۳۹۰) و نیز دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی در کشورمان از نظر حفظ و گسترش ارزش‌های سازمانی با مشکلات اساسی از جمله تغییر محیط و تاثیر بر آن بر پیچیدگی ارزش‌های نوین سازمانی، رساله‌های متفاوت و شکل‌گیری ارزشهای جدید و اولویت‌تأمین مالی دانشگاه‌ها بر حفظ ارزش‌ها مواجه هستند (مشرف جوادی و همکاران، ۱۳۸۷).

سلسله و موغلی (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان طراحی و سنجش مدل سازمان ارزش آفرین در شرکت مادر تخصصی توانیر نشان دادند که سازمان ارزش آفرین در شرکت مادر تخصصی توانیر دارای ویژگی‌های مختلفی از جمله تحت هدایت چشم‌اندازی الهام‌بخش، در یک جهت بودن، مساعی مدیران و کارکنان، قابلیت ارتجاع بالا، تمایز آفرین سطوح پایین آنتروپی، فرهنگی با انعطاف‌پذیری بالا، ساختارهای رسمی کمتر، ارتباطات اثربخش و در طول شبکه، تغییر مدار، یادگیرنده مستمر، تعاملات مبتنی بر اعتماد، بهره‌وری بالا (کیفیت و اثربخشی بالا)، ارایه تصویر مثبت و اثرگذاری

به محیط است. اما در این پژوهش اشاره‌ای به ارزش‌مداری مبتنی بر سبک رهبری و عدم توجه بر مولفه‌های سازمان ارزش آفرین از محیط برون سازمانی نشده است. رستم زاده گنجی و ضماهنی (۱۳۹۷) در پژوهش خود با عنوان طراحی الگوی سازمان ارزش آفرین با رویکرد اسلامی نشان دادند که سازمان ارزش آفرین با ابعاد استخراج شده ضمن اینکه دربردارنده مفاهیم ارزشی اسلام است با مفاهیم نظریه‌های نوین مدیریت نیز همخوانی دارد. پس از جمع‌آوری و تحلیل نظر خبرگان، حوزه‌های ارزشی سازمان از دیدگاه اسلامی به نه بُعد تقسیم شد که شاید بتوان همین ابعاد نه‌گانه را مهمترین دستاورد این پژوهش تلقی کرد. حوزه‌هایی چون رهبری، نظارت، منابع انسانی، فرهنگ، ساختار و... در این ابعاد مورد توجه قرار گرفته است. لازم به ذکر است که در این پژوهش از ابعاد درون سازمانی تحلیل خاصی نیامده است.

در این تحقیق تلاش گردید تا الگویی از دانشگاه ناب و ارزش آفرین در وزارت علوم ارائه گردد که در راستای نتایج به دست آمده پیشنهادهای زیر برای مدیران و مسئولان سازمان مذکور ارائه می‌گردد:

۱) توزیع و متعادل نمودن جایگاه‌های سازمانی از طریق ارزش‌گذاری و بها دادن به دانش و تخصص.

۲) توجه و تاکید بر این موضوع که توسعه دانشگاه ناب و ارزش آفرین یک فعالیت بلندمدت است و نیاز به زمان دارد. ۳) بسیاری از برنامه‌ها و سیاست‌های سازمانی در وزارت علوم صرفاً در راستای اهداف و جهت‌پاسخگویی به برخی شاخص‌های عملکرد بوده و غالباً این تفکر وجود ندارد که ارزش‌ها را وارد سیاست‌ها و برنامه‌ها نمایند لذا پیشنهاد می‌شود مدیران این مساله را مورد توجه قرار دهند و جهت گسترش ارزش‌ها برنامه‌ریزی نمایند.

۴) برای نهادینه کردن دانشگاه ناب و ارزش آفرین در وزارت علوم باید طرز تفکر و نظام ارزشی افراد نسبت به این مساله متحول شود. لذا پیشنهاد می‌گردد به منظور تغییر دانش افراد، تغییر نگرش افراد، درونی کردن و وارد نمودن در نظام ارزشی افراد، تغییر رفتار و عملکرد و انجام اقدامات عملی نسبت به این موضوع برنامه‌ریزی شود.

Conference on Quality Assessment in University System, Tehran: Tehran University. [In Persian].

Allen K E, Stelzner S L 1998. The ecology of leadership: Adapting to the challenges of a changing world, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 2, PP. 275 - 290.

Anaza N A 2010. Linking internal marketing to employee perception of customer satisfaction, *Evidence from a non-profit organization ProQuest LLC*, PP. 11 - 150.

Argyriades D 2003. Values for public services: Lessons learned from recent trends, *International Review of Administrative Sciences*, Vol. 69, PP. 521 - 533.

Chladorai P 2008. Human Resource Management in Sport and Leisure, Translated by Mehdi Talebpour and Samad Lal Seedari, Mashhad: *Ferdowsi University Press*, First Edition. [In Persian].

Jacob H. 2003, Seven Secrets of Success in Service Strategy, Translated by: Abdolreza Rezaeinejad, Tehran: *Rasa Publications*. [In Persian].

Rahnamay Roudpashti F, Jalili M 2007. Value Creation Based Goal Costing. Tehran: *Terme Publications*. [In Persian].

Rezaei M, Mobini Dehkordi A 2008. Future Management in the Landscape. Tehran: *Islamic Culture and Guidance Printing and Publishing Organization*. [In Persian].

Rezaei Manesh B 2004. Ethical Infrastructure in Iran's Public Services Sector, *Doctoral Thesis, Allameh Tabataba'i University*. [In Persian].

Rubijak P 2007. Moral Values in the Age of Science. [In Persian].

Selseleh M, Moghli R 2012. Designing and Measuring the Value Organization

(۵) برای آزادی عمل افراد، فرصت‌های برابر به وجود آید و نیروی کار بدون تبعیض و مبتنی بر کارکرد فردی مورد ارزیابی قرار گیرند تا تاثیر این ذهنیت تحت تاثیر روابط غیر رسمی قرار نگیرد و تمام افراد احساس ارزشمند بودن برای سازمان نمایند.

(۶) مدیران به افراد به عنوان یک سرمایه انسانی نگاه کنند و در تصمیم‌گیری‌ها از قدرت و توانایی‌های آنها استفاده نمایند.

(۷) اختلاف سلیقه‌ها در سازمان مورد پذیرش قرار گیرد و تلاش شود به تمام سلاقی توجه گردد و در تصمیم‌گیری‌ها از نظرات شخصی افراد حمایت شود.

- جهت افزایش ارتباط کارکنان با مدیران سازمان و اعتمادسازی در درک حمایت‌های سازمانی یک سیستم ارائه پیشنهادها و نظرات راه اندازی شود و به موارد مطرح شده در عمل توجه گردد تا کارکنان احساس کنند در سیاست‌گذاری سازمانی مشارکت دارند و در مسائل سازمانی و اجتماعی درگیر می‌شوند.

(۸) مدیران اطلاعات را طوری در اختیار کارکنان قرار دهد که در درک آن با مشکل مواجه نشوند و بتوانند به راحتی از آنها استفاده کنند.

(۹) مدیران جهت پیاده‌سازی دانشگاه ارزش‌بنیان با کارکنانی که دانش، توانایی و مهارت تصمیم‌گیری دارند، اتاق فکر تشکیل دهند.

(۱۰) سیستم پاداش‌دهی عادلانه و احساس برابری در پرداخت‌ها، توجه به رشد و بالندگی افراد، و موارد مشابه می‌تواند افراد را به حفظ ارزش‌ها ترغیب نماید.

(۱۱) به فرهنگ سازمانی به عنوان عامل مهمی که اثرات شدیدی بر گسترش ارزش‌های دانشگاه ارزش‌بنیان دارد توجه ویژه‌ای شود.

(۱۲) در تعاملات افراد به ارتباطات گروهی و کار تیمی توجه شود تا تجربه همکاری و مشورت تقویت شود و نیز افراد از نظر اعتماد به نفس تقویت شوند.

References

Abbasi M R, Shire paz Arani A 2011. Higher Education Quality Policy Making: Challenges and Perspectives, *Fifth*

of Organizational Justice Dimensions on Different Aspects of Job Satisfaction and Organization, *Business Management Journal*, Vol. 1, No. 1. [In Persian].

Model in Tavanir Specialized Mother Company, *Iranian Management Science Quarterly*, Vol. 6, No. 24, pp. 140 - 113. [In Persian].

Seyed Javadin S R, Farahi M M, Taheri Attar Gh 2008. Understanding the Impact

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی شاپور
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی
سال یازدهم، ویژه نامه ۹۹

استقرار دانشگاه ناب و ارزش آفرین

زهره ریاضی: عضو هیات علمی، گروه مدیریت و علوم تربیتی، واحد سپیدان، دانشگاه آزاد اسلامی، سپیدان، ایران.
فاطمه طهماسبی بلداجی*: دانشجوی کارشد ارشد، گروه آموزش پزشکی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران.
پریسا گلبارانی: کارشناس ارشد تکنولوژی آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده: مطالعه حاضر با طراحی و استقرار الگوی دانشگاه ناب و ارزش آفرین انجام شده است. این پژوهش از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، از نوع میدانی و کتابخانه‌ای بود. جامعه آماری تحقیق شامل ۴۶ نفر از خیرگان، صاحب نظران، متخصصان و مطلعین کلیدی در خصوص دانشگاه ارزش آفرین به تعداد ۴۶ نفر بودند و در بخش کمی ۴۸۵۰ نفر، شامل کارکنان، مدیران و معاونان دانشگاه شیراز بودند که بر مبنای فرمول کوکران تعداد ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه تعیین شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل مصاحبه نیمه ساختاریافته به همراه پرسشنامه باز و نیز پرسشنامه بسته بود. داده‌های جمع‌آوری شده از روش تحلیل عاملی تاییدی، آزمون t و نیز تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که نتایج تحقیق نشان داد ارزش‌های شکل‌دهنده مدل دانشگاه ناب و ارزش آفرین در سه سطح فردی، سازمانی و اجتماعی قابل تقسیم هستند. در سطح فردی مولفه‌های دانشگاه ناب و ارزش آفرین شامل علم و آگاهی، روحیه سیتزه‌جویی، حسن خلق، خلاقیت، علاقه به کار، ایمان، بصیرت، اعتماد به نفس و سعه صدر است. در سطح سازمانی مولفه‌های دانشگاه ناب و ارزش آفرین شامل نوع دوستی، احترام به شایستگی افراد، قانون مداری و مشورت می‌باشد؛ در نهایت در سطح اجتماعی مولفه‌های دانشگاه ارزش آفرین شامل مسئولیت‌پذیری، مثبت اندیشی در جامعه، همدل بودن، عجبین شدن با اجتماع و اخلاق اجتماعی است.

واژگان کلیدی: دانشگاه ناب و ارزش آفرین، ارزش‌های فردی، ارزش‌های سازمانی، ارزش‌های اجتماعی.

***نویسنده‌ی مسؤول:** دانشجوی کارشد ارشد، گروه آموزش پزشکی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران.

Email: Tahamasebifateme1993@gmail.com