

تحلیل عاملی تأییدی ابعاد و مؤلفه‌های تعالی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران

ابوالقاسم بریمانی^{*۱}

(۱) استادیار گروه علوم تربیتی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران

*نویسنده مسئول: ab.barimani@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله ۹۸/۱۰/۳۰

تاریخ دریافت مقاله ۹۶/۰۲/۱۵

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تحلیل عاملی تأییدی ابعاد و مؤلفه‌های تعالی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران بوده است. پژوهش از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از لحاظ روش توصیفی از نوع همبستگی است. تعداد ۲۱۲ نفر از اعضای هیات علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران با مرتبه علمی استادیار، دانشیار و استاد به طور تصادفی طبقه‌ای برحسب درجه واحد دانشگاهی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استاندارد مدل EFQM استفاده شده است. روایی محتوایی و صوری آن توسط صاحب‌نظران و متخصصان مربوطه مورد تأیید قرار گرفته است. با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، اعتبار پرسش‌نامه برابر ۰/۹۷ محاسبه شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی و تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری در نرم‌افزار Spss و Smart PLS صورت گرفت. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که بین ابعاد و مؤلفه‌های تعالی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بر اساس ضریب مسیرها می‌توان بیان کرد که ۹۶/۷ درصد تعالی سازمانی توسط بعد توانمند سازها و ۹۶/۵ درصد تعالی سازمانی توسط بعد نتایج تبیین می‌شود.

کلید واژه گان: تعالی سازمانی، تحلیل عاملی تأییدی، دانشگاه آزاد اسلامی

مقدمه

و سرآمدی برای سازمان‌ها از جمله دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی و پژوهشی، نیاز و ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است (دیویس و داگلاس^۲، ۲۰۰۷، ص ۷۴). تعالی سازمانی عامل مهمی برای سازمان‌ها به ویژه مراکز آموزش عالی است؛ زیرا که دانشگاه‌ها از یک سو برای ماندگاری خود و کسب مزیت رقابت‌پذیری و از سوی دیگر برای ارائه خدمات علمی باکیفیت‌تر و مرغوب‌تر برای ذینفعان خویش بایستی به تعالی سازمانی توجه کرده و همه عواملی را که در توسعه آن مؤثر است را شناسایی نمایند (یارمحمدیان، شفیع پورمطلق و فولادوند، ۱۳۹۲، ص ۳). دانشگاه‌های کشورمان بایستی توسعه کیفیت در فرآیندها،

امروزه الگوهای تعالی سازمانی^۱، به عنوان چارچوبی برای ارزیابی عملکرد و سنجش میزان موفقیت سازمان‌ها در استقرار سیستم‌های نوین مدیریتی و مدیریت کیفیت جامع، کاربردهای روزافزونی یافته‌اند. این الگوها به عنوان یک زبان مشترک برای مقایسه عملکرد و میزان موفقیت سازمان‌ها به کار می‌روند و به این لحاظ، مبنای طراحی جوایز متعددی قرار گرفته‌اند که در کشورهای پیشرفته و در حال توسعه، به سازمان‌های برتر اعطا می‌شود (حسینی، ۱۳۸۶، ص ۱۲). امروزه حرکت در مسیر تعالی

². Davies & Douglas

¹. Organization Excellence

عملیات و امورشان را به منظور حفظ و ارتقای شایستگی در محیط رقابتی، به طور جدی مدنظر قرار دهند که یکی از راه کارهای مؤثر در این خصوص، قدم گذاشتن در مسیر تعالی و بهبود است (امین بیدختی، زرگر و شریفی، ۱۳۹۱، ص ۴۸۰). سرآمد شدن یک سازمان و به عبارتی تعالی سازمانی، فرایند پیوسته‌ای است که با برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری آغاز می‌شود و در طول مسیر با ارزیابی‌های مداوم و استفاده از اهداف از پیش تعیین شده، نواقص و نارسایی‌ها مشخص شده و با اصلاحات لازم، حذف موانع و تقویت نقاط قوت انجام می‌شود. نقطه شروع هر تغییر و بهبودی، درک و شناخت کامل از وضعیت موجود سازمان و پیدا کردن مشکلات آن است. حرکت در مسیر تعالی و پیشرفت و آشنایی با الگوهای روز دنیا در زمینه تعالی یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر است. تعالی سازمانی یعنی رشد و ارتقاء سطح سازمان در تمامی ابعاد، کسب رضایت‌مندی ارباب رجوع، کارکنان و سایر ذینفعان، ایجاد تعادل بین خواسته‌ها و انتظارات کلیه ذینفعان و تضمین موفقیت سازمان در بلندمدت. در تعاریف، سازمانی متعالی خوانده می‌شود که در هر دو زمینه عملکرد و نتایج به شکل قابل اثباتی سرآمد باشد (یارمحمدیان، شفیع پورمطلق و فولادوند، ۱۳۹۲، ص ۲). مدل تعالی سازمانی با به تصویر کشیدن یک سازمان متعالی این امکان را فراهم می‌سازد تا سازمان‌ها در مقایسه خود با این مدل، سرآمدی خود را محک زده و از طریق یادگیری، نوآوری و بهبود مستمر، به بازنگری در وضع موجود و برنامه‌ریزی بهبود اهتمام ورزند. مدل تعالی سازمانی، ساختار مدیریتی است که با تکیه بر اصول و مفاهیم اساسی و توجه داشتن به معیارهای اصلی مدیریت کیفیت فراگیر و سیستم خودارزیابی زمینه پیشرفت و بهسازی سازمان را فراهم می‌کند. این مدل، ابزاری برای سنجش میزان استقرار

سیستم‌ها در سازمان و راهنمایی است که مسیر فعالیت مدیران را برای بهبود عملکرد شناسایی و تعیین می‌کند (موسیوند و شفیع پور مطلق، ۱۳۹۴، ص ۱۱).

تعالی در لغت به معنای شرایط متعالی شدن. برتری: زمینه‌ای که فرد در آن عالی است؛ متعالی؛ کیفیتی که به طور استثنایی در نوع خود خوب است. خوبی؛ جنبه خاص یا کیفیتی که بیانگر برتر بودن است؛ و نیز به مفهوم زیبایی، تمایز، نخبه، کمال، فضیلت و خوبی است (ازگلی، ۱۳۹۱، ص ۱۵۳). تعالی سازمانی به معنای تعهد سازمانی به رشد و توسعه پایدار و دائمی سازمان در جهت کسب رضایت مشتری و افزایش مستمر سودآوری و موفقیت سازمان در یک محیط ملی فراگیر و حمایت‌کننده است (حسینی، ۱۳۸۶، ص ۴). تعالی سازمانی به فعالیت‌های شاخص در اداره سازمان گویند که با هدف دسترسی به نتایج بر اساس مفاهیمی اصولی هم چون نتایج سازمان، تمرکز بر مشتری، رهبری و اتفاق نظر، مدیریت بر اساس واقعیات و مشارکت کارکنان، بهبود مستمر و نوآوری، منافع مشترک شرکا و مسئولیت اجتماعی صورت گیرد. تعریف دیگری که از تعالی یا سرآمدی شده عبارت است از: عملکرد برجسته در مدیریت سازمان و دستیابی به نتایج بر اساس مفاهیم بنیادین که شامل: نتیجه گرایی، تمرکز بر مشتری، رهبری و ثبات هدف‌ها و واقعیت‌ها، مشارکت کارکنان، بهبود مستمر و نوآوری، مشارکت‌هایی که برای هر دو طرف سودمندند و مسئولیت‌های اجتماعی است (سلمانی نژاد، دانشور و میر فخرالدینی، ۱۳۹۱، ص ۱۳۷). از طرف دیگر، تعالی و سرآمدی سازمانی مسئله‌ای است که در ارتقای کیفیت و کسب مزیت رقابت‌پذیری سازمان‌ها و از جمله دانشگاه‌ها نقش مهمی را ایفا می‌کند. مدل‌های تعالی سازمانی به‌عنوان چارچوبی اولیه برای

در ادامه تعریف هر یک از معیارهای این مدل به اختصار بیان می‌گردد.

۱- رهبری: رهبری موتور محرکه و هدایت‌کننده تمامی فعالیت‌های کارکنان در مسیر تعالی سازمان است. رهبری، زمینه‌های ابداع و خلاقیت کارکنان را فراهم آورده و فرهنگ سازمان را در مسیر تعالی، دستخوش تغییرات و تحولاتی می‌کند که کارکنان به صورت خودجوش در بهبود مستمر مشارکت نمایند.

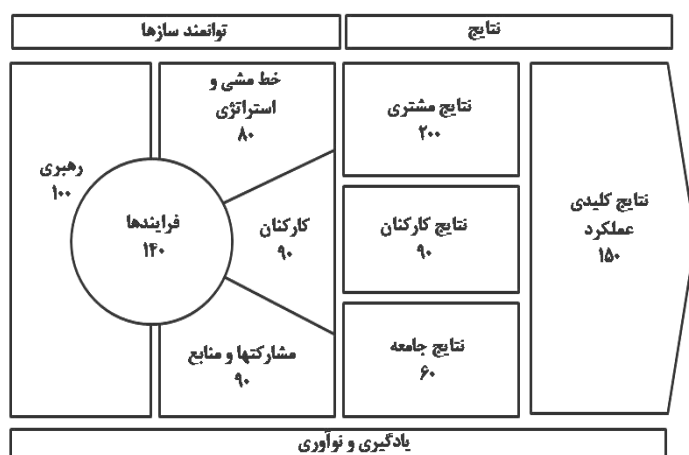
۲- خط‌مشی و استراتژی: در سازمان‌های متعالی خط‌مشی و استراتژی‌هایی که مبتنی بر نیازهای حال و آینده ذی‌نفعان است، توسط تکنولوژی اطلاعات تدوین، جاری و به صورت مستمر ارتقا می‌دهند (نیاز آذری، تقوایی یزدی و نیاز آذری، ۱۳۹۳، ص ۹۴۸-۹۴۹).

۳- کارکنان: در سازمان‌های متعالی میان مدیران و کارکنان ارتباط صمیمانه وجود دارد. مدیران، کارکنان را در امور مشارکت می‌دهند و ایده‌های آنان را از طریق خلاقیت و نوآوری به روش‌های نو تبدیل می‌کنند (جلوداری ممقانی، ۱۳۸۵).

۴- مشارکت‌ها و منابع: سازمان‌های متعالی، مشارکت و همکاری‌های تجاری بیرونی، تأمین‌کنندگان و منابع داخلی خود را به منظور پشتیبانی از خط‌مشی و استراتژی و اجرای اثربخش فرایندهای، یکسان برنامه‌ریزی و مدیریت می‌کنند.

۵- فرایندها: سازمان‌های متعالی، فرایندهای خود را به منظور کسب رضایت کامل و ایجاد ارزش فزاینده برای مشتریان و سایر ذی‌نفعان طراحی نموده و مدیریت کرده و بهبود می‌بخشند (امیری و سکاکی، ۱۳۸۷).

ارزیابی و بهبود سازمان‌ها معرفی شده و نشان‌دهنده مزیت پایداری است که یک سازمان متعالی باید به آن دست یابد (اوزکان و کوکوکوستا^۱، ۲۰۰۷، ص ۱۰۸۸). مدل تعالی سازمانی، ضمن توجه به کارکنان سازمان، به عنوان سرمایه‌های اصلی آن، تلاش دارد تا با شناسایی نیازها و انتظارات تمامی ذی‌نفعان، رضایت همه‌جانبه آن‌ها را به گونه متناسب تأمین نماید (تاری و اسپینوزا^۲، ۲۰۰۷، ص ۶۰۸). مدل تعالی سازمانی دارای نه معیار است. پنج معیار آن توانمندسازها و چهار معیار دیگر نتایج هستند. معیارهای توانمند ساز، آنچه را یک سازمان انجام می‌دهد پوشش می‌دهند و معیارهای نتایج، آنچه را که یک سازمان به دست می‌آورد. نتایج بر اثر اجرای توانمندسازها به دست می‌آیند و توانمند سازها با گرفتن بازخورد از نتایج بهبود می‌یابند. توانمندسازها شامل رهبری، خط‌مشی و استراتژی، کارکنان، مشارکت‌ها و منابع و فرآیندها، نتایج شامل نتایج مشتریان، نتایج کارکنان، نتایج جامعه و نتایج کلیدی عملکرد هستند. در مجموع کل امتیازات این مدل برابر ۱۰۰۰ امتیاز است؛ که در شکل زیر به تفکیک امتیاز هر مؤلفه نشان داده شده است (جلودار ممقانی، ۱۳۸۵).



شکل ۱- معیارهای مدل تعالی سازمانی

^۱ Ozkan & Kucukusta
^۲ Tari & Espinosa

ادب و گل‌آور (۱۳۹۲) با عنوان ارزیابی تعالی سازمانی شرکت ملی گاز ایران بر اساس مدل EFQM ویرایش ۲۰۱۰ نشان داد که تمام ۹ معیار تعالی سازمانی شرکت ملی گاز ایران در سطحی پایین‌تر از متوسط قرار دارد (تعالی سازمانی شرکت وضعیت چندان مطلوبی ندارد). هم‌چنین در ارزیابی معیارهای رهبری و راهبرد شرکت ملی گاز ایران میان نظر مدیران و کارشناسان تفاوت معنی‌داری وجود داشت. پژوهش‌ها خواجه و سلامی (۱۳۹۲) با عنوان ارزیابی عملکرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم با استفاده از مدل تعالی سازمانی EFQM نشان داده است که از نظر مدیران، اعضای هیات علمی و کارشناسان، واحد قم ۴۶۲ از ۱۰۰۰ امتیاز ممکن مدل تعالی سازمانی را به دست آورد و در وضعیت متوسط ولی مطلوب قرار دارد. پژوهش‌ها امین بیدختی و همکاران (۱۳۹۱) با عنوان بررسی راهکارهای دستیابی به تعالی سازمانی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی نشان داده است که تمامی عوامل و متغیرهای مورد اشاره در این پژوهش، در دستیابی دانشگاه‌ها به تعالی سازمانی مؤثر بوده و می‌بایست مورد توجه روسا و مدیران اجرایی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی قرار گیرند. پژوهش‌ها ملک‌آوارسین و همکاران (۱۳۹۱) تحت عنوان ارزیابی عملکرد مدیریت آموزش و پرورش شهرستان میاندوآب بر مبنای مدل تعالی سازمانی نشان داد، امتیاز عملکرد مدیریت آموزش و پرورش بر مبنای مدل تعالی سازمانی از ۱۰۰۰ امتیاز، برابر ۵۹ / ۵۰۶ و امتیاز مدیریت در معیار توانمندسازها برابر ۸۳ / ۴۹ درصد و در معیار نتایج برابر ۴۸ / ۵۱ درصد به دست آمد. هم‌چنین یافته‌ها نشان داد که عملکرد مدیریت بر مبنای مدل تعالی سازمانی در معیار نتایج بهتر از معیار توانمندسازها می‌باشد. پژوهش‌ها صالحی و همکاران (۱۳۹۱) با عنوان بررسی کارکردهای شاخص

۶- نتایج مشتریان: در فرهنگ تعالی، سازمان بدون مشتری، وجود خارجی ندارد. در سازمان‌های متعالی، مشتری میزان تعالی را مشخص می‌کند (نیازآذری، تقوایی یزدی و نیازآذری، ۱۳۹۳، ص ۹۴۹).

۷- نتایج کارکنان: سازمان‌های متعالی به‌طور فراگیر نتایج مهم مرتبط با کارکنان خود را اندازه‌گیری کرده و به آن‌ها دست می‌یابند.

۸- نتایج جامعه: سازمان‌های متعالی به‌طور فراگیر نتایج مهم مرتبط با جامعه را اندازه‌گیری کرده و به آن‌ها دست می‌یابند (جاویدی، ۱۳۸۵).

۹- نتایج کلیدی عملکرد: در اینجا مشخص می‌گردد که سازمان در ارتباط با عملکرد برنامه‌ریزی شده خود، چه نتایجی به دست می‌آورد (نجمی و حسینی، ۱۳۸۷).

پژوهش رنجبر و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان خودارزیابی کانون‌های پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان فارس بر اساس مدل تعالی سازمانی EFQM^۱ از دیدگاه مربیان نشان داد که معیارهای رهبری، خط‌مشی و استراتژی، کارکنان، شراکت‌ها و منابع و نتایج جامعه در وضعیت مطلوب قرار دارند. معیارهای فرایندها، نتایج مشتری، نتایج کارکنان و نتایج کلیدی عملکرد پایین‌تر از حد متوسط را کسب نموده‌اند. پژوهش محمدپور زرنندی و قادری (۱۳۹۳) با عنوان ارزیابی تعالی سازمانی شهرداری تهران بر اساس مدل EFQM نشان داد که هر یک از ۹ معیار رهبری، راهبرد، کارکنان، شراکت‌ها و منابع، فرایندها، نتایج مشتریان، نتایج کارکنان، نتایج جامعه و نتایج کسب‌وکار بالاتر از حد میانگین است. پژوهش

^۱.European Foundation for Quality Management(EFQM)

پژوهش فتحی و همکاران (۱۳۸۹) با عنوان ارزیابی عملکرد معاونت توسعه مدیریت و منابع (پشتیبانی) دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور بر اساس مدل EFQM نشان داد که در رابطه با معیارها بیشترین امتیاز دانشگاه‌ها مربوط به معیار فرآیندها با اخذ ۹۰ درصد و در بقیه معیارها به ترتیب ۶۷ درصد معیار منابع و شراکت‌ها، ۶۵ درصد سیاست و استراتژی‌ها، ۴۲/۹۳ درصد نتایج کلیدی عملکرد، ۴۲/۷ درصد رهبری، ۳۸/۱۳ درصد نتایج مشتری و ۳۵/۵۶ درصد معیار کارکنان است.

پژوهش لانگ باتوم^۱ (۲۰۰۸) تحت عنوان نیاز به تعلیم و آموزش استفاده از مدل‌های تعالی سازمانی به منظور ارزیابی بهبود مدیریت کیفیت در مؤسسات آموزش عالی یافته‌ها نشان داد که مدل‌های تعالی سازمانی در مقایسه با مدل‌های کنونی ارزیابی دانشگاه‌ها (از جمله جایزه کیفیت در اروپا) اثربخش‌ترند. پژوهش تاری و اسپینوزا (۲۰۰۷) با عنوان خودارزیابی مدل‌های تعالی سازمانی اروپایی با استفاده از رویکرد پرسشنامه‌ای در بخش خدمات آموزشی دانشگاه نتایج یافته‌ها نشان داد که این مدل‌ها در نهادهای آموزش عالی، به خوبی می‌توانند با تعیین نقاط قوت و ضعف به استراتژی دانشگاه قوت ببخشند و به گونه سیستمی و همه‌جانبه، عملکرد دانشگاه‌ها را ارزیابی کنند و باعث افزایش کیفیت دانشگاه‌ها شوند. پژوهش ونکاترامن^۲ (۲۰۰۷) تحت عنوان چارچوبی برای کاربرد تعالی سازمانی در برنامه‌های آموزش عالی نتایج یافته‌ها نشان داد که برخلاف صنایع، برای کاربرد فلسفه تعالی سازمانی در برنامه‌ها و نهادهای آموزشی و به‌ویژه آموزش عالی باید چارچوبی ویژه را ایجاد کرد. وی چارچوبی را برای این امر ارائه کرده که مبتنی بر فرایند ارزشیابی مداوم

توانمندساز مدل تعالی سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان ساری نتایج نشان دادند که کارکردهای شاخص توانمندساز (رهبری، خط‌مشی و استراتژی، منابع انسانی، شرکت‌ها و منابع و فرآیندها) در آموزش و پرورش مثبت و از وضعیت مطلوب برخوردار است. پژوهش شمس مورکانی و میرزاپور (۱۳۹۰) با عنوان بررسی میزان کاربست مؤلفه‌های مدل تعالی سازمانی در دانشگاه‌ها نتایج یافته‌ها نشان داده است که در بین میزان کاربست معیارهای مدل تعالی سازمانی در دانشگاه تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین هر ۹ معیار مدل تعالی سازمانی (رهبری، خط‌مشی و استراتژی، کارکنان، مشارکت‌ها و منابع، فرایندها، نتایج کارکنان، نتایج مشتریان، نتایج جامعه و نتایج کلیدی عملکرد) در حد مطلوبی قرار دارند؛ و در مجموع این دانشگاه از ۱۰۰۰ نمره مدل تعالی نمره ۵۸۹ را کسب کرد. پژوهش فرجی و پورسلطانی (۱۳۹۰) با عنوان ارزیابی عملکرد ادارات کل تربیت‌بدنی استان‌های تهران بر اساس مدل تعالی نشان داد که معیار رهبری با نرخ ۵۰/۷۳ درصد امتیاز در ردیف اول و معیار کارکنان با نرخ ۳۸/۷۴ درصد امتیاز در ردیف آخر قرار دارد؛ و برای کسب نتایج قابل قبول در ادارات تربیت‌بدنی و حرکت به سوی تعالی باید به کارکنان، منابع، استراتژی و فرآیندها توجه بیشتری شود. پژوهش حکیمی فرد (۱۳۸۹) با عنوان بررسی و ارزیابی عملکرد شرکت هواپیمایی آسمان در تأمین رضایت گروه‌های ذی‌نفع بر نظام‌های تعالی و سرآمدی سازمان‌ها (مورد روش EFQM) نتایج داده‌ها نشان داد که معیارهای رهبری، فرآیندها، خط‌مشی و راهبرد، مشارکت‌ها، نتایج در ارتباط با جامعه و نتایج کلیدی عملکرد در وضعیت مطلوب قرار دارند. در حالی که نتایج مشتریان در ارتباط با منابع انسانی و معیار کارکنان در وضعیت نامطلوب قرار داشتند.

^۱. Longbottom

^۲. Venkatraman

برنامه‌های آموزشی است. نتایج پژوهش تالوار و شارم^۱ (۲۰۰۷) که با استفاده از پرسش‌نامه و تحلیل عامل آمیختگی مدل تعالی سازمانی انجام شد، نشان داد، که تأکید اصلی رهبری باید مبتنی بر رهبری ارزش‌مدار جهت رشد پایدار باشد و کلید اصلی مدل تعالی، ارزش‌ها و جریان فرآیندهاست. پژوهش هایلدز^۲ (۲۰۰۶) تحت عنوان اجرای مدل تعالی سازمانی در نهادهای آموزش عالی به این نتیجه رسیده است که در بخش‌های دانشگاهی که پیش‌تر از مدل‌های دیگر ارزیابی کیفیت دانشگاه‌ها (به‌جز مدل‌های تعالی سازمانی) استفاده می‌کردند، به اصل مهم مشتری‌مداری و رقابت توجه نمی‌شده، اما استفاده از این مدل توجه نهادهای آموزشی را به مسائل ذکرشده بااهمیت جلوه می‌دهد. پژوهش کالمورا و همکاران^۳ (۲۰۰۶) با عنوان بررسی استفاده از توانمندسازهای مدل تعالی ای اف کیو ام به‌منظور تحلیل ارتباط بین معیارها برای چارچوب مدیریت بهبود کیفیت در مؤسسات آموزش عالی نشان داد که عوامل و معیارهای توانمندساز به‌عنوان اصول استقرار یک مدل مدیریتی که دانشگاه‌ها را به‌سوی تعالی هدایت می‌نمایند، نقش دارند. هم‌چنین نتیجه نهایی و اصلی مطالعات حول دو مفهوم توجیه‌پذیری استفاده از مدیریت کیفیت و مدل‌های تعالی و دیگری کارآیی نگرش مدیریتی جهت بهبود مؤسسات تحصیلی در زمینه‌هایی نظیر برنامه‌ریزی، منابع انسانی، تخصیص منابع و مدیریت فرآیندهای تحصیلی و اجرایی است.

بااین‌حال، تاکنون هیچ پژوهشی، تحلیل عاملی تأییدی ابعاد و مؤلفه‌های تعالی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی

را مورد مطالعه قرار نداده است، این در حالی است که تعالی سازمانی عامل مهمی برای سازمان‌ها به‌ویژه مراکز آموزش عالی است؛ زیرا نظام آموزش عالی، گران‌بهارترین منبعی است که کشور برای پیشرفت و توسعه در اختیار دارد. دانشگاه به‌عنوان محل تجمع اندیشمندان، دانش‌پژوهان، فرهیختگان، نخبگان و انسان‌های مشتاق علم به‌عنوان جایگاهی برای پرورش سرمایه‌های انسانی و اجتماعی می‌تواند، زمینه مساعدی را برای توسعه و تعالی جامعه فراهم سازد؛ بنابراین با توجه به نقش دانشگاه به‌عنوان نهادی تربیتی و آموزشی که اهمیت آن بر کسی پوشیده نیست. ایجاب می‌کند، مدیران این سازمان آموزشی باید هرچه بیشتر تلاش کنند تا ظرفیت‌های سازمان را در برابر چالش‌ها و فرصت‌های پیش رو با نشان دادن عکس‌العمل‌های مناسب ارتقاء دهند. لذا دانشگاه به‌عنوان یکی از گران‌بهارترین ذخایری که جامعه برای توسعه و تعالی در راستای تعالی جامعه فعالیت کند. با توجه به این پژوهش که باهدف تحلیل عاملی تأییدی ابعاد و مؤلفه‌های تعالی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران انجام گرفت. فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر مطرح می‌گردد.

۱- بین بعد توانمندسازها و تعالی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی رابطه معناداری وجود دارد.

۲- بین مؤلفه رهبری و بعد توانمندسازها در دانشگاه آزاد اسلامی رابطه معناداری وجود دارد.

۳- بین مؤلفه خط‌مشی و استراتژی و بعد توانمندسازها در دانشگاه آزاد اسلامی رابطه معناداری وجود دارد.

¹. Talvar & Sharm

². Hides

³. Calvomora et al

نفر از اعضای هیات علمی به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برحسب درجه واحد دانشگاهی انتخاب گردیدند. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از پرسشنامه استفاده گردیده است. پس از مرور کتابخانه‌ای و اینترنتی پیشینه و ادبیات موضوع پژوهش، فهرستی از ابعاد و مؤلفه‌ها تهیه گردید؛ که پس از مشورت با اساتید محترم راهنما و مشاور و صاحب‌نظران و متخصصان، جهت سنجش تعالی سازمانی بر اساس پرسشنامه استاندارد شده مدل تعالی سازمانی که این پرسشنامه با استفاده از مراجع و مستندات مورداستفاده در خودارزیابی‌های مدل بنیاد مدیریت کیفیت اروپا به‌خصوص متن اصلی مدل تعالی و هم‌چنین پرسشنامه‌های استاندارد شده ۵۰ سؤالی و ۹۰ سؤالی که در خودارزیابی‌های این مدل مورداستفاده قرار می‌گیرند، تدوین شده است. اصلاحات و تغییرات لازم، متناسب با حوزه پژوهش در پرسش‌نامه اعمال گردید. این پرسشنامه در دو بعد توانمندسازها با پنج مؤلفه (رهبری، خط‌مشی و استراتژی، کارکنان، مشارکت و منابع و فرآیندها) و نتایج با چهار مؤلفه (نتایج مشتری، نتایج کارکنان، نتایج جامعه و نتایج کلیدی عملکرد) انتخاب و برای هر مؤلفه ۵ سؤال که در مجموع ۴۵ سؤال در مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت و به ترتیب با گزینه‌های خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد طراحی و تنظیم شده بود؛ که به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. از روایی محتوایی به‌منظور سنجش روایی پرسش‌نامه استفاده شد. این پرسش‌نامه در پژوهش‌های زیادی مورد استفاده قرار گرفته است و در پژوهش حاضر نیز توسط صاحب‌نظران و متخصصان مربوطه مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی پرسش‌نامه از طریق فرمول آلفای کرونباخ محاسبه شد. که بدین منظور ابتدا پرسش‌نامه مورداستفاده در این پژوهش، جهت اجرای آزمایشی در اختیار ۳۵ نفر

۴- بین مؤلفه کارکنان و بعد توانمندسازها در دانشگاه آزاد اسلامی رابطه معناداری وجود دارد.

۵- بین مؤلفه مشارکت‌ها و منابع و بعد توانمندسازها در دانشگاه آزاد اسلامی رابطه معناداری وجود دارد.

۶- بین مؤلفه فرآیندها و بعد توانمندسازها در دانشگاه آزاد اسلامی رابطه معناداری وجود دارد.

۷- بین بعد نتایج و تعالی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی رابطه معناداری وجود دارد.

۸- بین مؤلفه نتایج مشتری و بعد نتایج در دانشگاه آزاد اسلامی رابطه معناداری وجود دارد.

۹- بین مؤلفه نتایج کارکنان و بعد نتایج در دانشگاه آزاد اسلامی رابطه معناداری وجود دارد.

۱۰- بین مؤلفه نتایج جامعه و بعد نتایج در دانشگاه آزاد اسلامی رابطه معناداری وجود دارد.

۱۱- بین مؤلفه نتایج کلیدی عملکرد و بعد نتایج در دانشگاه آزاد اسلامی رابطه معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه اعضای هیات علمی تمام‌وقت با مرتبه علمی استادیار به بالاتر که در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ مشغول فعالیت بودند، تشکیل می‌دهند؛ که تعداد آن‌ها برابر ۴۷۲ نفر بوده است. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۱۲

فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش‌های آمار توصیفی، آمار استنباطی، تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری در نرم‌افزار Spss و Smart PLS صورت گرفت.

یافته‌ها

جدول ۱- فراوانی نمونه آماری برحسب ویژگی‌های فردی

فراوانی	وضعیت استخدامی	فراوانی	مرتبۀ علمی	فراوانی	جنسیت	فراوانی	گروه آموزشی
۲۹	پیمانی	۱۸۳	استادیار	۱۶۲	مرد	۱۰۹	علوم انسانی
						۵۳	فنی و مهندسی
۸۵	رسمی-آزمایشی	۲۱	دانشیار	۵۰	زن	۲۳	کشاورزی
						۲۰	علوم پایه
۹۸	رسمی-قطعی	۸	استاد			۷	علوم پزشکی
						۲۱۲	مجموع

نتایج تحلیل عاملی تأییدی

این مرحله، همان بیان رسمی مدل و یکی از مهم‌ترین مراحل موجود در مدل‌سازی معادلات ساختاری است. در واقع هیچ‌گونه تحلیلی صورت نمی‌گیرد، مگر این‌که پژوهشگر ابتدا مدل را که درباره روابط میان متغیرها است، بیان و مشخص کند. یکی از مهم‌ترین نتایج حاصل از نرم‌افزار Smart PLS، ارائه ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش است که در جدول ۲، ضرایب همبستگی بین ابعاد تعالی سازمانی قابل مشاهده است.

یافته‌های به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر در خصوص ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای آزمودنی‌ها نشان داد که ۷۶ درصد از پاسخگویان را مرد (۱۶۲ نفر) و ۲۴ درصد از آزمودنی‌ها را زن (۵۰ نفر) تشکیل داده بودند. مرتبه علمی اعضای هیات علمی نشان داد که بیشتر اعضای مورد مطالعه؛ یعنی ۱۸۳ نفر (۸۶ درصد) استادیار، ۲۱ نفر (۱۰ درصد) دانشیار و ۸ نفر استاد (۴ درصد) بودند. ۷۶ درصد از پاسخگویان در گروه آموزشی علوم انسانی (۱۰۹ نفر)، ۲۵ درصد در گروه فنی و مهندسی (۵۳ نفر)، ۱۱ درصد در گروه کشاورزی (۲۳ نفر)، ۱۰ درصد در گروه علوم پایه (۲۰ نفر) و ۳ درصد دیگر در گروه علوم پزشکی (۷ نفر) مشغول فعالیت بودند. هم‌چنین ۴۶ درصد آزمودنی‌ها وضعیت استخدامی خود را رسمی-قطعی (۹۸ نفر)، ۴۰ درصد رسمی-آزمایشی (۸۵ نفر) و ۱۴ درصد نیز پیمانی (۲۹ نفر) اعلام کرده‌اند.

جدول ۲. ضریب همبستگی بین ابعاد تعالی سازمانی

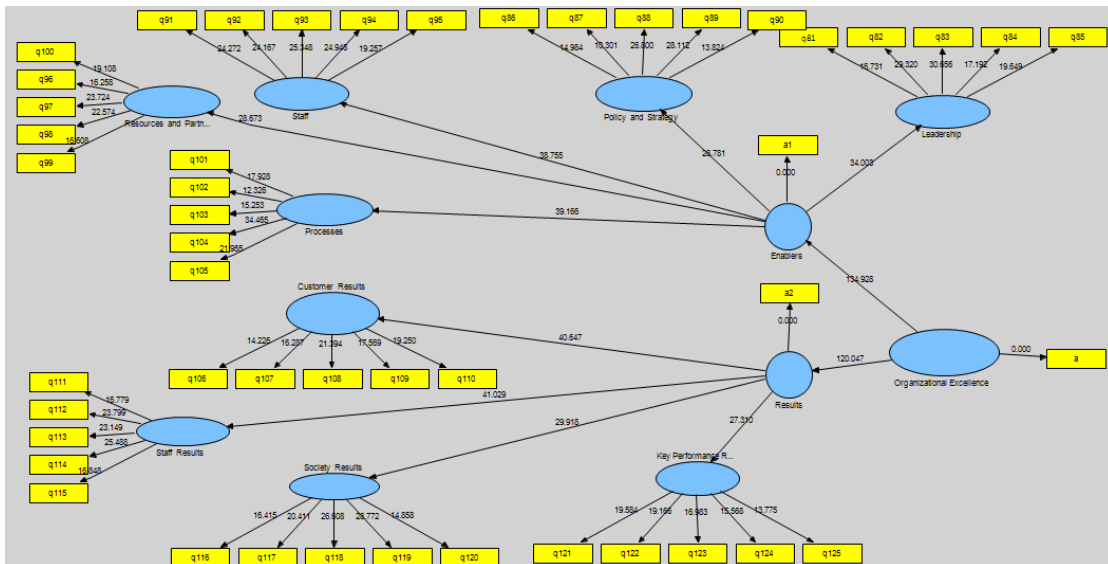
سازه‌ها	تعالی سازمانی	توانمندسازها	نتایج
تعالی سازمانی	۱/۰۰۰		
توانمندسازها	۰/۹۶۷	۱/۰۰۰	
نتایج	۰/۹۶۶	۰/۸۶۷	۱/۰۰۰

مربوطه سهم بیشتری دارد؛ و شاخصی که ضرایب کوچک‌تری داشته باشد، سهم کمتری را در اندازه‌گیری سازه مربوطه ایفا می‌کند. شکل شماره ۲، مدل‌های پژوهش را در حالت معناداری ضرایب (T-value) نشان می‌دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات ساختاری (ضرایب مسیر) را با استفاده از آماره T آزمون می‌کند. بر طبق این مدل ضریب مسیر و بار عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است، اگر مقدار آماره T خارج بازه (۱/۹۶- تا ۱/۹۶+) قرار گیرد، در نتیجه بار عاملی یا ضریب مسیر، معنادار نیست.

بر اساس نتایج جدول شماره ۲، ابعاد توانمندسازها ارتباط معناداری با ابعاد نتایج دارند که نوع ارتباط این دو بعد مثبت و معنادار است. همچنین نتایج ضریب همبستگی ارتباط معناداری را بین تعالی سازمانی با توانمندسازها و نتایج نشان می‌دهد؛ که این ارتباط نیز مثبت و معنادار است. جهت بررسی و پاسخ‌گویی تحلیل عاملی مرتبه دوم، تعالی سازمانی به کمک روش حداقل مربعات جزئی و با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS مورد آزمون قرار گرفت. در نمودارهای خروجی نرم‌افزار Smart PLS اعداد و یا ضرایب به دو دسته تقسیم می‌شوند. دسته اول تحت عنوان معادلات اندازه‌گیری هستند که روابط بین متغیرهای پنهان (دایره) و متغیرهای آشکار (مستطیل) می‌باشند. این معادلات را اصطلاحاً بارهای عاملی^۱ گویند. دسته‌ی دوم معادلات ساختاری هستند که روابط بین متغیرهای پنهان و پنهان می‌باشند و برای آزمون فرضیه‌ها استفاده می‌شوند. به این ضرایب اصطلاحاً ضرایب مسیر^۲ گفته می‌شود. با توجه به مدل در حالت تخمین ضرایب می‌توان بارهای عاملی و ضرایب مسیر را برآورد کرد. بر اساس بارهای عاملی، شاخصی که بیشترین بار عاملی را داشته باشد، در اندازه‌گیری متغیر

¹. Load Factor

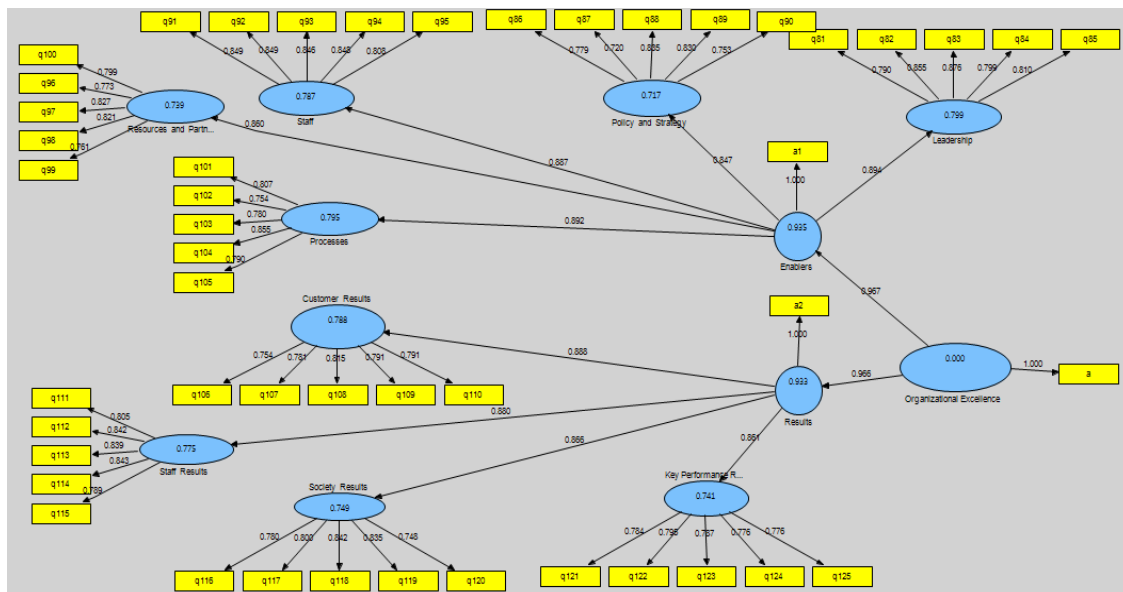
². Path Coefficient



شکل ۲. تحلیل عاملی مرتبه دوم تعالی سازمانی با استفاده از نرم‌افزار PLS بر مبنای T-value

همان‌طوری که در شکل شماره ۲ نشان داده شده است، مقادیر T-value برای تمامی مسیرها از میزان استاندارد قدرمطلق ۱/۹۶ بالاتر است و گواهی بر وجود رابطه مثبت و معناداری بین ابعاد و مؤلفه‌های تعالی سازمانی است. مقدار T-value برای بعد توانمندسازها برابر ۱۳۴/۹۲۸ و مقدار T-value برای بعد نتایج برابر ۱۲۰/۰۴۷ است. هم‌چنین در بعد توانمندسازها مقدار T-value برای هر یک از مؤلفه‌ها به ترتیب، فرآیندها برابر ۳۹/۱۶۵، کارکنان برابر ۳۸/۷۵۵، رهبری برابر ۳۴/۰۰۳، منابع و مشارکت‌ها برابر ۲۸/۶۷۳ و خط‌مشی و استراتژی برابر ۲۶/۷۸۱ و برای بعد نتایج به ترتیب، نتایج کارکنان برابر ۴۱/۰۲۹، نتایج مشتری برابر ۴۰/۶۴۷، نتایج جامعه برابر ۲۹/۹۱۸ و نتایج کلیدی عملکرد برابر ۲۷/۳۱۰ محاسبه شده است.

همان‌طوری که در شکل شماره ۲ نشان داده شده است، مقادیر T-value برای تمامی مسیرها از میزان استاندارد قدرمطلق ۱/۹۶ بالاتر است و گواهی بر وجود رابطه مثبت و معناداری بین ابعاد و مؤلفه‌های تعالی سازمانی است. مقدار T-value برای بعد توانمندسازها برابر ۱۳۴/۹۲۸ و مقدار T-value برای بعد نتایج برابر ۱۲۰/۰۴۷ است. هم‌چنین در بعد توانمندسازها مقدار T-value برای هر یک از مؤلفه‌ها به ترتیب، فرآیندها برابر ۳۹/۱۶۵، کارکنان برابر ۳۸/۷۵۵، رهبری برابر ۳۴/۰۰۳، منابع و مشارکت‌ها برابر ۲۸/۶۷۳ و خط‌مشی و استراتژی برابر ۲۶/۷۸۱ و برای بعد نتایج به ترتیب، نتایج کارکنان برابر ۴۱/۰۲۹، نتایج مشتری برابر ۴۰/۶۴۷، نتایج جامعه برابر ۲۹/۹۱۸ و نتایج کلیدی عملکرد برابر ۲۷/۳۱۰ محاسبه شده است.



شکل ۳. تحلیل عاملی مرتبه دوم تعالی سازمانی با استفاده از نرم‌افزار PLS بر مبنای ضریب استانداردشده

توانمندسازها دارد؛ و همچنین با مقدار بار عاملی ۰/۹۶۶، بعد نتایج تأثیر دارد؛ و در بین مؤلفه‌های توانمندسازها، بعد توانمندسازها با مقدار بار عاملی ۰/۸۹۴ بیش‌ترین تأثیر را بر مؤلفه رهبری و با مقدار بار عاملی ۰/۸۴۷ کم‌ترین تأثیر را بر مؤلفه خط‌مشی و استراتژی دارد؛ و در بین مؤلفه‌های نتایج، بعد نتایج با مقدار بار عاملی ۰/۸۸۸ بیش‌ترین تأثیر را بر مؤلفه نتایج مشتری و با مقدار بار عاملی ۰/۸۶۱ کم‌ترین تأثیر را بر نتایج کلیدی عملکرد دارد. هم‌چنین شکل شماره ۳ بیانگر آن است که مقدار ۹۳/۵ درصد از واریانس استفاده‌شده از بعد توانمندسازها توسط پنج مؤلفه رهبری، خط‌مشی و استراتژی، کارکنان، مشارکت‌ها و منابع و فرآیندها تبیین می‌شود؛ و مقدار ۹۳/۳ درصد از واریانس استفاده شده از بعد نتایج توسط چهار مؤلفه نتایج مشتری، نتایج کارکنان، نتایج جامعه و نتایج کلیدی عملکرد تبیین می‌شود.

هم‌چنین در شکل شماره ۳ ضرایب مسیر که بیانگر شدت رابطه است، مشاهده می‌شود. اندازه ضریب مسیر نشان‌دهنده قدرت و قوت رابطه بین دو متغیر است. برخی محققان بر این باورند که ضریب مسیر بزرگ‌تر از ۰/۱ یک میزان مشخص از تأثیر در مدل را نشان می‌دهد. اعداد روی مسیرها نشان‌دهنده ضریب مسیر، اعداد داخل دایره برای متغیرهای درون‌زا بیانگر R^2 و اعداد روی فلش‌های متغیر پنهان بیانگر بارهای عاملی است. مقدار ضریب تعیین R^2 نیز نشان‌دهنده این مطلب است که چه مقدار از متغیر وابسته به کمک متغیر مستقل تبیین می‌شود. برای R^2 مقادیر نزدیک به ۰/۶۷ مطلوب، نزدیک به ۰/۳۳ معمولی و نزدیک به ۰/۱۹ ضعیف به حساب می‌آید. با توجه به ضرایب مسیر در شکل شماره ۲، متغیر تعالی سازمانی با مقدار بار عاملی ۰/۹۶۷ بیش‌ترین اثر را بر بعد

جدول ۳. اولویت‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های تعالی سازمانی برحسب میزان بار عاملی

ابعاد	بار عاملی	رتبه	مؤلفه‌ها	بار عاملی	رتبه
بعد توانمندسازها	۰/۹۶۷	۱	رهبری	۰/۸۹۴	۱
			فرآیندها	۰/۸۹۲	۲
			کارکنان	۰/۸۸۷	۳
			مشارکت‌ها و منابع	۰/۸۶۰	۴
			خط‌مشی و استراتژی	۰/۸۴۷	۵
بعد نتایج	۰/۹۶۶	۲	نتایج مشتری	۰/۸۸۸	۱
			نتایج کارکنان	۰/۸۸۰	۲
			نتایج جامعه	۰/۸۶۶	۳
			نتایج کلیدی عملکرد	۰/۸۶۱	۴

بر اساس نتایج حاصل از جدول شماره ۳ مشخص شد که همه ابعاد و مؤلفه‌های تعالی سازمانی دارای بار عاملی بالای ۰/۵ می‌باشند، لذا رابطه همه ابعاد و مؤلفه‌ها با تعالی سازمانی تأیید می‌گردد. هم‌چنین اولویت‌بندی ابعاد و

مؤلفه‌های تعالی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران، با توجه به میزان بار عاملی به ترتیب عبارت است از: الف- بعد توانمندسازها با بار عاملی ۰/۹۶۷ و مؤلفه‌های آن ۱- مؤلفه رهبری با بار عاملی ۰/۸۹۴، ۲- فرآیندها با بار عاملی ۰/۸۹۲، ۳- کارکنان با بار عاملی ۰/۸۸۷، ۴- مشارکت‌ها و منابع با بار عاملی ۰/۸۶۰ و ۵- خط‌مشی و استراتژی با بار عاملی ۰/۸۴۷.

ب- بعد نتایج با بار عاملی ۰/۹۶۶ و مؤلفه‌های آن ۱- مؤلفه نتایج مشتری با بار عاملی ۰/۸۸۸، ۲- نتایج کارکنان با بار عاملی ۰/۸۸۰، ۳- نتایج جامعه با بار عاملی ۰/۸۶۶ و ۴- نتایج کلیدی عملکرد با بار عاملی ۰/۸۶۱.

نتایج حاصل از آزمون مدل پژوهش

از آنجاکه تمامی اثرات موردبررسی در مدل پژوهش مستقیم است، در ارتباط با اهمیت اثرات مستقیم در پژوهش‌ها باید گفت که نوع دیگر از روابط بین متغیرهای

پنهان در مدل معادلات ساختاری از نوع اثر مستقیم است. اثر مستقیم، در واقع یکی از اجزای سازنده مدل‌های معادلات ساختاری است؛ و رابطه جهت‌داری را میان دو متغیر نشان می‌دهد. این نوع اثر در واقع بیان‌گر تأثیر خطی علیّ فرض شده یک متغیر بر متغیر دیگر است. در درون یک مدل هر اثر مستقیم، رابطه‌ای را میان یک متغیر وابسته و متغیر مستقل، مشخص و بیان می‌کند. اگرچه یک متغیر وابسته در یک اثر مستقیم دیگر می‌تواند متغیر مستقل باشد و برعکس. علاوه بر این در یک مدل رگرسیون چندگانه، یک متغیر وابسته می‌تواند با چندین متغیر وابسته مرتبط شود، هم‌چنین در تحلیل واریانس چندگانه/ چند متغیره یک متغیر مستقل می‌تواند با چندین متغیر وابسته مرتبط شود. نتایج آزمون مدل پژوهش را می‌توان در جدول شماره ۴ مشاهده کرد.

جدول ۴- نتایج حاصل از آزمون فرضیات مدل به تفکیک ابعاد و مؤلفه‌های تعالی سازمانی

فرضیه	رابطه	جهت رابطه	ضریب مسیر	نتیجه آزمون
۱	تعالی سازمانی ←	توانمندسازها	۰/۹۶۷	تأیید
۲	توانمندسازها ←	رهبری	۰/۸۹۴	تأیید
۳	توانمندسازها ←	خط‌مشی و استراتژی	۰/۸۴۷	تأیید
۴	توانمندسازها ←	کارکنان	۰/۸۸۷	تأیید
۵	توانمندسازها ←	مشارکت‌ها و منابع	۰/۸۶۰	تأیید
۶	توانمندسازها ←	فرآیندها	۰/۸۹۲	تأیید
۷	تعالی سازمانی ←	نتایج	۰/۹۶۶	تأیید
۸	نتایج ←	نتایج مشتری	۰/۸۸۸	تأیید
۹	نتایج ←	نتایج کارکنان	۰/۸۸۰	تأیید
۱۰	نتایج ←	نتایج جامعه	۰/۸۶۶	تأیید
۱۱	نتایج ←	نتایج کلیدی عملکرد	۰/۸۶۱	تأیید

همان‌طور که جدول شماره ۴ و شکل‌های ۲ و ۳ نشان می‌دهند، تمامی مؤلفه‌ها مورد تأیید قرار گرفته‌اند. هم‌چنین در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha=0/05$ در صورتی که $t > 1/96$ محاسبه شود، تحلیل مسیر تأییدی با توجه به مقادیر ضرایب استاندارد مسیر و اعداد معناداری، مورد تأیید قرار گرفته و نشان می‌دهد که فرضیات متغیر مربوطه مورد تأیید و به شرح زیر است:

۱- بین بعد توانمندسازها و تعالی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

۲- بین مؤلفه رهبری و بعد توانمندسازها در دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

۳- بین مؤلفه خط‌مشی و استراتژی و بعد توانمندسازها در دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

۴- بین مؤلفه کارکنان و بعد توانمندسازها در دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

۵- بین مؤلفه مشارکت‌ها و منابع و بعد توانمندسازها در دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

۶- بین مؤلفه فرآیندها و بعد توانمندسازها در دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

۷- بین بعد نتایج و تعالی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

۸- بین مؤلفه نتایج مشتری و بعد نتایج در دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

۹- بین مؤلفه نتایج کارکنان و بعد نتایج در دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

۱۰- بین مؤلفه نتایج جامعه و بعد نتایج در دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

۱۱- بین مؤلفه نتایج کلیدی عملکرد و بعد نتایج در دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

لذا بین تعالی سازمانی و ابعاد آن و هم‌چنین بین ابعاد و مؤلفه‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به‌عبارت‌دیگر این ابعاد و مؤلفه‌ها به‌خوبی توانایی اندازه‌گیری متغیر تعالی سازمانی را دارند. برای بعد توانمندسازها که مقدار R^2 برابر $0/935$ است، ۵ مؤلفه تعریف‌کننده این بعد، $0/935$ پراکندگی بعد توانمندسازها را تبیین می‌کنند که مقدار قابل‌توجهی است. هم‌چنین بر اساس ضریب مسیرها می‌توان بیان کرد که $96/7$ درصد تعالی سازمانی توسط بعد توانمندسازها تبیین می‌شود. برای بعد نتایج که مقدار R^2 برابر $0/933$ است، ۴ مؤلفه تعریف‌کننده این بعد، $0/933$ پراکندگی بعد نتایج را تبیین می‌کنند که مقدار قابل‌توجهی است. هم‌چنین بر اساس ضریب مسیرها می‌توان بیان کرد که $96/5$ درصد تعالی سازمانی توسط بعد نتایج تبیین می‌شود.

برازش مدل

به‌طورکلی، برای ارزیابی مدل تحلیل عاملی تأییدی چندین مشخصه برازندگی وجود دارد. در این پژوهش برای ارزیابی مدل تحلیل عاملی تأییدی از شاخص‌های ضریب تعیین، پایایی ترکیبی، روایی همگرا و آلفای

کرونباخ استفاده شده است؛ که نتایج آن در جدول شماره ۴ نشان داده شده است.

جدول ۵. شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش

متغیرها	میانگین واریانس استخراج‌شده	پایایی ترکیبی	R2	آلفای کرونباخ
توانمندی‌سازها	۱/۰۰۰۰۰۰	۱/۰۰۰۰۰۰	۰/۹۳۵	۱/۰۰۰۰۰۰
رهبری	۰/۶۸۳	۰/۹۱۵	۰/۷۹۹	۰/۸۸۴
خط‌مشی و استراتژی	۰/۶۱۶	۰/۸۸۹	۰/۷۱۷	۰/۸۴۳
فرآیندها	۰/۶۳۷	۰/۸۹۷	۰/۷۹۵	۰/۸۵۷
مشارکت و منابع	۰/۶۳۴	۰/۸۹۷	۰/۷۳۹	۰/۸۵۶
کارکنان	۰/۷۰۶	۰/۹۲۳	۰/۷۸۷	۰/۸۹۶
تعالی سازمانی	۱/۰۰۰۰۰۰	۱/۰۰۰۰۰۰		۱/۰۰۰۰۰۰
نتایج	۱/۰۰۰۰۰۰	۱/۰۰۰۰۰۰	۰/۹۳۳	۱/۰۰۰۰۰۰
نتایج مشتری	۰/۶۱۹	۰/۸۹۰	۰/۷۸۸	۰/۸۴۶
نتایج کارکنان	۰/۶۷۹	۰/۹۱۳	۰/۷۷۴	۰/۸۸۱
نتایج جامعه	۰/۶۴۲	۰/۸۹۹	۰/۷۴۹	۰/۸۶۰
نتایج کلیدی عملکرد	۰/۶۱۴	۰/۸۸۸	۰/۷۴۰	۰/۸۴۳

را همان‌طور که در جدول شماره ۵ مشخص شده است، پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ در مورد همه متغیرها بیش‌تر از ۰/۷ است؛ که بیانگر این است، نتایج پژوهش حاضر در مورد این دو معیار، برازش مناسب مدل را تأیید می‌کند. هم‌چنین معیار روایی همگرا که مختص مدل‌سازی معادلات ساختاری است، بررسی شد. این معیار نشان‌دهنده میانگین واریانس استخراج‌شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. به بیان ساده‌تر AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هرچه این همبستگی بیش‌تر باشد، برازش نیز بیشتر است. با توجه به جدول شماره ۴، AVE در مورد تمامی متغیرها بیش‌تر از ۰/۵ است؛ که در نتیجه روایی همگرایی مدل و مناسب بودن برازش مدل‌های اندازه‌گیری تأیید می‌شود؛ یعنی یک متغیر پنهان قادر است، بیش از نیمی از واریانس شاخص‌های آشکار خود را تبیین کند؛ بنابراین می‌توان گفت که مدل استفاده‌شده در این پژوهش از کیفیت مناسب برخوردار بوده است. ضرایب R Square یا R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود؛ و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر مستقل (برون‌زا) بر یک متغیر وابسته (درون‌زا) می‌گذارد. هر چه مقادیر R^2 مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. ضریب تعیین یا R^2 معیاری است که مقدار آن بین صفر تا یک است؛ که مقادیر بزرگ‌تر مطلوب‌تر است. مقادیر نزدیک به ۰/۶۷ مطلوب، ۰/۳۳ معمولی و ۰/۱۹۰ ضعیف است. مقدار R^2 که نشان‌دهنده توانایی مدل در توصیف سازه‌هاست. برای تمامی متغیرها بیش‌تر از ۰/۶۷ است؛ که در نهایت این نتایج نشان‌دهنده آن است که مدل ارائه‌شده از برازش مناسب برخوردار است.

همان‌طور که در جدول شماره ۵ مشخص شده است، پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ در مورد همه متغیرها بیش‌تر از ۰/۷ است؛ که بیانگر این است، نتایج پژوهش حاضر در مورد این دو معیار، برازش مناسب مدل را تأیید می‌کند. هم‌چنین معیار روایی همگرا که مختص مدل‌سازی معادلات ساختاری است، بررسی شد. این معیار نشان‌دهنده میانگین واریانس استخراج‌شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. به بیان ساده‌تر AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هرچه این همبستگی بیش‌تر باشد، برازش نیز بیشتر است. با توجه به جدول شماره ۴، AVE در مورد تمامی متغیرها بیش‌تر از ۰/۵ است؛ که در نتیجه روایی همگرایی مدل و مناسب بودن برازش مدل‌های اندازه‌گیری تأیید می‌شود؛ یعنی یک متغیر پنهان قادر است، بیش از نیمی از واریانس شاخص‌های آشکار خود را تبیین کند؛ بنابراین می‌توان گفت که مدل استفاده‌شده در این پژوهش از کیفیت مناسب برخوردار بوده است. ضرایب R Square یا R^2 معیاری است که مقدار آن بین صفر تا یک است؛ که مقادیر بزرگ‌تر مطلوب‌تر است. مقادیر نزدیک به ۰/۶۷ مطلوب، ۰/۳۳ معمولی و ۰/۱۹۰ ضعیف است. مقدار R^2 که نشان‌دهنده توانایی مدل در توصیف سازه‌هاست. برای تمامی متغیرها بیش‌تر از ۰/۶۷ است؛ که در نهایت این نتایج نشان‌دهنده آن است که مدل ارائه‌شده از برازش مناسب برخوردار است.

گرفت. با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی، مقدار ۹۳/۵ درصد از واریانس استفاده شده از بعد توانمندسازها توسط پنج مؤلفه رهبری، خط‌مشی و استراتژی، کارکنان، مشارکت‌ها و منابع و فرآیندها تبیین می‌شود؛ و مقدار ۹۳/۳ درصد از واریانس استفاده‌شده از بعد نتایج توسط چهار مؤلفه نتایج مشتری، نتایج کارکنان، نتایج جامعه و نتایج کلیدی عملکرد تبیین می‌شود. هم‌چنین مقادیر T-value برای تمامی مسیرها از میزان استاندارد قدرمطلق ۱/۹۶ بالاتر است، بنابراین می‌توان گفت که بین ابعاد توانمندسازها و نتایج با تعالی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین تمامی ابعاد و مؤلفه‌ها دارای بار عاملی بالای ۰/۵ می‌باشند، لذا بین ابعاد و مؤلفه‌های تعالی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های رنجبر و همکاران (۱۳۹۴)، محمدپور زرنندی و قادری (۱۳۹۳)، ادب و گل‌آور (۱۳۹۲)، خواجه و سلامی (۱۳۹۲)، امین بیدختی و همکاران (۱۳۹۱)، ملکی آوارسین و همکاران (۱۳۹۱)، صالحی و همکاران (۱۳۹۱)، شمس مورکانی و میرزاپور (۱۳۹۰)، فرجی و پورسلطانی (۱۳۹۰)، حکیمی فرد (۱۳۸۹)، فتحی و همکاران (۱۳۸۹)، لانگ باتوم (۲۰۰۸)، تاری و اسپینوزا (۲۰۰۷)، ونکارتراهم (۲۰۰۷)، تالوار و شارم (۲۰۰۷)، هایدز (۲۰۰۶) و کالومورا و همکاران (۲۰۰۶) در یک راستا قرار دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که؛ از آنجایی که دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ارکان اصلی پیشرفت و توسعه همه‌جانبه در کشور که به‌عنوان بالاترین مرکز اندیشه و تولید علم محسوب می‌شوند و با حضور و فعالیت اندیشمندان متفکران، دانش‌پژوهان و دانشجویان در اعتلای علمی و جهت بخشیدن به حرکت‌های فکری،

پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل، برازش کلی مدل از طریق معیار GOF که شاخصی برای بررسی برازش مدل جهت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زا است، استفاده می‌شود؛ که مقدار آن بین صفر تا یک قرار دارد؛ و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند؛ و توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد؛ و مدل آزمون شده پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا را دارد. این معیار از طریق رابطه زیر محاسبه می‌شود.

به‌طوری که Communalities نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه هست و R^2 نیز مقدار میانگین مقادیر R Squares سازه‌های درون‌زای مدل است. میانگین ضریب تعیین به‌دست‌آمده متغیرها برابر ۰/۷۹۶ و میانگین مقادیر اشتراکات (میانگین واریانس استخراج‌شده) متغیرها برابر ۰/۶۴۸ می‌شود؛ بنابراین مقدار GOF مدل عبارت است از:

با توجه به سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۳۶ و ۰/۳۶ که به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است، از آنجایی که مقدار محاسبه‌شده GOF برابر با ۰/۷۱۸ به‌دست‌آمده و بزرگ‌تر از مقدار ۰/۳۶ است؛ بنابراین می‌توان گفت برازش کلی مدل پژوهش بسیار مناسب و مورد تأیید است.

بحث و نتیجه‌گیری

تحلیل عاملی تأییدی از جمله روش‌های تعیین ساختار درونی یک مجموعه از متغیرها است. مطالعه حاضر با هدف تحلیل عاملی تأییدی ابعاد و مؤلفه‌های تعالی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران صورت

اعتقادی، فرهنگی و سیاسی جامعه نقش اساسی دارند؛ و با توجه به این که بعد توانمندسازها به عنوان عواملی که دانشگاه را برای رسیدن به مقاصد متعالی توانمند می‌سازند و بعد نتایج معیاری هستند که دانشگاه در حوزه‌های مختلف به آن‌ها دست پیدا می‌کند و بیان‌کننده دستاوردهای حاصل از اجرای مناسب توانمندسازها هستند. لذا تأثیر ابعاد و مؤلفه‌ها بر تعالی سازمانی منطقی و قابل دفاع است. لذا در عصر حاضر پیشرفت‌های سریع در فناوری و ارتباطات، حجم عظیم تولید و گردش اطلاعات، رقابتی شدن فزاینده محیط کسب‌وکار، افزایش تغییرات محیطی ناشی از پیچیدگی و پویایی پدیده‌ها، محدودیت منابع و هم‌چنین گستردگی انتظارات جامعه از دانشگاه‌ها، فرآیندها و فعالیت‌های دانشگاه آزاد اسلامی را تحت تأثیر قرار داده است. پس شرایط دانشگاه ایجاب می‌کند، به منظور کسب موفقیت بیشتر، با بهبود کیفیت ارائه خدمات علمی به دانشجویان و جامعه، وظیفه خطیر و تأثیرگذار خود را به بهترین شکل ممکن به انجام رساند؛ بنابراین، ضرورت دستیابی به شاخص‌های تعالی سازمانی به عنوان چارچوبی برای ارزیابی عملکرد، جهت حصول اطمینان از انطباق عملکرد حوزه‌های مختلف دانشگاه با برنامه‌ها، سیاست‌ها، قوانین و مقررات، بخشنامه‌ها و استانداردها در دانشگاه آزاد اسلامی احساس می‌شود. از سوی دیگر نتایج ارزیابی به مدیران و برنامه ریزان کمک می‌کند تا تصویری از وضع موجود ترسیم نموده و با استفاده از شناسایی نقاط ضعف و قوت برنامه‌های بهبود را تدوین و نتایج حاصله را مورد بررسی و بازنگری قرار دهند. پس دانشگاه‌ها باید با دقت بیشتری به محیط اطراف خود و نیازها و انتظارات در حال تغییر آن توجه کنند تا بتوانند نقش بایسته خود را به نحو اثربخشی ایفا نمایند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که مدل

تعالی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران مورد تأیید قرار گرفته است؛ بنابراین این مدل، ابزار مناسبی برای سنجش و کارآمدی میزان استقرار سیستم‌ها در سازمان‌های آموزشی است و بر اساس آن مدیران می‌توانند به صورت مداوم مفاهیم و ارزش‌های سازمانی، تدوین و اجرای برنامه‌های استراتژیک، یادگیری سازمانی و بهبود مداوم را در دانشگاه رصد نمایند؛ و هم‌چنین با به‌کارگیری این الگو ضمن این که میزان موفقیت سازمان خویش را مورد ارزیابی قرار می‌دهند، می‌توانند عملکرد سازمان خود را با سایر دانشگاه‌ها نیز مقایسه نمایند. به دلیل نقش بیش‌تر بعد توانمندسازها بخصوص مؤلفه رهبری در تعالی سازمانی و به‌منظور بهبود مستمر و مداوم معیار رهبری در تعالی سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی پیشنهاد می‌شود. مدیران دانشگاه آرمان‌ها، ارزش‌ها، مأموریت و دورنمای توسعه مداوم دانشگاه را شناسایی و تدوین نموده و زمینه‌های دستیابی به آن‌ها را با توجه به تغییرات داخلی و خارجی (پیدایش انتظارات و نیازهای جدید) در جامعه تسهیل نمایند؛ و با فراهم نمودن امکانات، تجهیزات و تسهیلات آموزشی و پژوهشی زمینه انگیزش و توانمندسازی کارکنان، اعضای هیات علمی و دانشجویان به منظور شرکت فعال آنان در فعالیت‌های ایجاد بهبود مستمر را فراهم نموده و از طریق برقراری ارتباط منظم و پاسخگویی به نیازمندی‌ها و انتظارات جامعه از تلاش افراد و سایر گروه‌های ذی‌نفع در تمامی سطوح به دلیل مشارکت تقدیر و قدردانی نمایند.

منابع

- ادب، حسین و گل آور، مرتضی. (۱۳۹۲). ارزیابی تعالی سازمانی شرکت ملی گاز ایران بر اساس مدل EFQM

- ویرایش ۲۰۱۰، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره ۲۳، شماره ۷۰، صص ۲۵-۴۶.
- ازگلی، محمد. (۱۳۹۱). درآمدی بر گونه شناسی و تعریف تعالی منابع انسانی در برخی از مکتب‌های بشری، پژوهشی‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). سال چهارم، شماره ۲، صص ۱۵۱-۱۸۱.
- امیری، محمدرضا و سکاکی، محمدرضا. (۱۳۸۷). راهنمای ارزیابی عملکرد سازمان بر اساس مدل تعالی با استفاده از منطق رادار. انتشارات: سر آمد.
- امین بیدختی، علی‌اکبر. زرگر، سیدمجتبی و شریفی، نوید. (۱۳۹۱). بررسی راهکارهای دستیابی به تعالی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، مدیریت در دانشگاه اسلامی. دوره ۱، شماره ۳، صص ۴۶۵-۴۸۴.
- جاویدی، حسین. (۱۳۸۵). آشنایی با تعالی سازمان بر اساس مدل EFQM، دنیای کیفیت برتر، شماره ۸، صص ۷۴.
- جلوداری ممقانی، بهرام. (۱۳۸۵). تعالی سازمانی EFQM، چاپ دوم، تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- حسینی، سعید. (۱۳۸۶). سازمان متعالی، مشهد: رازینه.
- حکیمی فرد، احمد. (۱۳۸۹). بررسی و ارزیابی عملکرد شرکت هواپیمایی آسمان در تأمین رضایت گروه‌های ذی‌نفع بر نظام‌های تعالی و سرآمدی سازمان‌ها. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت، دانشگاه پیام نور.
- خواجه، مصطفی و سلامی، هادی. (۱۳۹۲). ارزیابی عملکرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم با استفاده از مدل تعالی سازمانی EFQM، راهبردهای آموزش در علوم پزشکی. دوره ۶، شماره ۱، صص ۴۳-۴۸.
- رنجبر، فاطمه. احمدی، عباداله و برزگر، مجید. (۱۳۹۴). خودارزیابی کانون‌های پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان فارس بر اساس مدل تعالی سازمانی EFQM از دیدگاه مربیان، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ششم، شماره ۱، صص ۴۳-۶۲.
- سلمانی نژاد، رمضانعلی. دانشور، مریم. میر فخرالدینی، سید حیدر. (۱۳۹۱). ارتقا فرهنگ سازمانی، کاربرد الگوهای تعالی سازمانی ایران، نشریه بهبود مدیریت. سال ششم، شماره ۱ پیاپی ۱۵، صص ۱۵۲-۱۲۸.
- شمس مورکانی، غلامرضا. میرزاپور، سمیرا. (۱۳۹۰). بررسی میزان کاربست مؤلفه‌های مدل تعالی سازمانی در دانشگاه‌ها، چشم‌انداز مدیریت دولتی. شماره ۵، صص ۱۱۵-۱۳۲.
- صالحی، محمد. حاجی زاد، محمد و موسوی، سید ابراهیم. (۱۳۹۱). بررسی کارکردهای شاخص توانمندساز مدل تعالی سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان ساری، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۱، صص ۱۳۴-۱۲۱.
- فتحی، محمد. حسینی پنجمی، سیده اعظم. کاظمینی، نسیم و یوسفیان، شیوا. (۱۳۸۹). ارزیابی عملکرد معاونت توسعه مدیریت و منابع (پشتیبانی) دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور بر اساس مدل EFQM، طب و تزکیه. شماره ۲۲، سال اول، صص ۱۷-۲۴.
- فرجی، رسول و پورسلطانی، حسین. (۱۳۹۰). ارزیابی عملکرد ادارات کل تربیت‌بدنی استان‌های تهران بر اساس مدل تعالی EFQM، نشریه مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۸، سال نهم، صص ۱۷۷-۱۹۲.
- محمدپور زرنندی، حسین و قادری، جعفر. (۱۳۹۳). ارزیابی تعالی سازمانی شهرداری تهران بر اساس مدل

- Davies, j. & Douglas, A. (2007). The Effect of Academic culture on the Implementation of the EFQM Excellence Model in auk university, **Quality Assurance in Education**, 15(3): 71-86.

- Long bottom, D. (2008). The need for education and training in the use of the organizational excellence models for quality management in UK higher education institutions. **Quality Assurance in education**, 10(1): 26-36.

- Calvo-Mora, A., Leal, A. & Roland, J.L. (2006). Using Enablers of the EFQM Model to Manage Institutions of Higher Education. **Quality Assurance in Education**, 14(2): 99-122.

- Sharma, A.K. & Talwar, B. (2007). Evaluation universal business excellence model: incorporating Vedic philosophy. **Measuring Business Excellence**, 11(3): 4-20.

- Hides, M. (2006). Implementation Organizational excellence models self-assessment in the UK higher education sector Lessons learned from other sectors. **Tqm Magazine**, 16(3): 194-201.

- Venkatraman, S. (2007). A framework for implementing TQM in higher education programs, **Quality Assurance in Education**, 15(1): 92-112.

EFQM، اقتصاد و مدیریت شهری. شماره هفتم، تابستان ۹۳، صص ۱۳-۱.

- ملکی آوارسین، صادق. طالبی، بهنام و بابازاده، حسین. (۱۳۹۱). ارزیابی عملکرد مدیریت آموزش و پرورش شهرستان میاندوآب بر مبنای مدل تعالی سازمانی، علوم تربیتی. سال پنجم، شماره ۱۷، صص ۲۵-۱۳.

- موسیوند، مریم و شفیعی پور مطلق، فرهاد. (۱۳۹۴). ارزیابی سطح سرمایه اجتماعی و رابطه رگرسیونی آن با تعالی سازمانی در سازمان دانشگاه آزاد اسلامی، آموزش و ارزشیابی، سال هشتم، شماره ۳۰، صص ۲۷-۹.

- نجمی، منوچهر و حسینی، سیروس. (۱۳۸۷). مدل سرآمدی EFQM از ایده تا عمل، تهران: سرآمد.

- نیازآذری، کیومرث. تقوایی یزدی، مریم و نیازآذری، مرضیه. (۱۳۹۳). نظریه‌های سازمان و مدیریت در هزاره سوم، چاپ دوم، قائم‌شهر: انتشارات مهرالنبی.

- یارمحمدیان، محمدحسین. شفیعی پورمطلق، فرهاد و فولادوند، مریم. (۱۳۹۲). رابطه بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی، اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با خودارزیابی از تعالی سازمانی به‌منظور ارائه یک مدل پیش‌بین (مطالعه موردی اساتید دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه چهار کشور)، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره ۱، صص ۱۸-۱.

- - Tari, JJ. & Espinosa, SJ. (2007). EFQM model self-assessment using a questionnaire university administrative approach in services. **The TQM Magazine**, 19(6): 604-616.

- Ozkan, T., & Kucukusta, D. (2007). Relationship between Organizational Commitment and EFQM Business Excellence Model: A Study on Turkish Quality Award Winners, **Total Quality Management**, 18(10): 1083-1096.

Quarterly Journal of Educational Psychology

Islamic Azad University Tonekabon Branch

Vol. 9, No. 2, summer 2018, No 34



Journal of Educational
Psychology

Confirmatory Factor Analysis of Dimensions and Components of Organizational Excellence in Mazandaran Islamic Azad University

Abolghasem Barimani^{1*}

- 1) Assistant Professor, of Department of Education, Neka Branch, Islamic Azad University, Neka, Iran

*Corresponding author: ab.barimani@gmail.com

Abstract

The aim of this study is dimensions confirmatory factor analysis and organizational excellence components in Mazandaran Islamic Azad University. This study is objectively applicational and methodologically correlational descriptive. Statistical sample has been selected by random stratified sampling in terms of university campus and they were 212 of full-time faculty members with the rank of assistant professor, associate professor and professor. EFQM model standard questionnaire has been used to gather data. Congestive and formal validity has been approved by experts and authors. Questionnaire validity has been estimated as 0/97 by Cronbach's Alpha coefficient. Data analysis has been done by descriptive and deductive statistics methods, confirmatory factor analysis and structural equation modeling in SPSS software and smart PLS. confirmatory factor analysis results showed that there is a positive and meaningful relationship between organizational excellence components and dimensions in Mazandaran Islamic Azad University. It can also be stated by the factor that 96/7 percent of organizational excellence can be explained by enablers dimension and 96/5 percent by results dimension.

Key words: Islamic Azad University, organizational excellence, dimensions and components, confirmatory factor analysis
