

Presenting the Excellence model of Government Organizations with an Islamic Approach based on the Statement of the Second Step of the Revolution

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Authors

Maryam Poursafai¹
Hossein Habibi Tabar^{2*}
Alireza Nobari³
Gholamreza Amjadi⁴

How to cite this article

Maryam Poursafai, Hossein Habibi Tabar, Alireza Nobari, Gholamreza Amjadi, Presenting the Excellence model of Government Organizations with an Islamic Approach based on the Statement of the Second Step of the Revolution, *Islamic Life Style*. 2023; 7 (2) :1-17

1. PhD student, Department of Public Administration, Faculty of Humanities, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran.

2. Associate Professor, Department of Jurisprudence and Fundamentals of Islamic Law, Faculty of Humanities, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran (Corresponding Author).

3. Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Humanities, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran.

4. Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Humanities, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: habibi.tabar@yahoo.com

Article History

Received: 2023/02/14

Accepted: 2023/05/18

ABSTRACT

Purpose: The purpose of this research was to present the excellence model of government organizations with an Islamic approach based on the statement of the second step of the revolution based on the excellence model of Iranian organizations.

Materials and methods: The research method is exploratory and from the point of view of the goal, it is applied with a mixed approach (quantitative and qualitative). Participants in the qualitative section included experts and university professors in related fields who were selected by snowball sampling. The data collection tool was a semi-structured interview that finally reached saturation with 15 participants. The software used in the qualitative section was MAXQDA.

Findings: The results show the extraction of 6 main dimensions and 17 core components in the form of a paradigmatic model of the excellence of government organizations with an Islamic approach based on the statement of the second step of the revolution (based on the excellence model of Iranian organizations) as the core category and causal conditions (organizational factors, ethical factors and organizational blessings), contextual factors (necessary infrastructure, organizational religion and knowledge management in the organization), intervening conditions (cultural factors, managerial factors and value creation of human resources), strategies (using the leadership approach in organizations, The application of the Islamic approach in organizations and the application of the motivational approach (and consequences) (organizational excellence in line with the Islamic approach and organizational excellence in line with the statement of the second step of the revolution) were obtained.

Conclusion: People in the supreme organization with an Islamic approach should emphasize the rights of the people and pay attention to the organizational stakeholders including customers, suppliers, competitors, government, financial institutions, unions, media, society, etc. give and pay their due

Keywords: Excellence of Government Organizations, Islamic Approach, Statement of the Second Step of the Revolution, Excellence of Iranian Organizations

ارائه مدل تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبثنی بر بیانیه گام دوم انقلاب

واژه‌های کلیدی: تعالی سازمانهای دولتی، رویکرد اسلامی، بیانیه گام دوم انقلاب، تعالی سازمان های ایرانی.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۲۸

*نویسنده مسئول: habibi.tabar@yahoo.com

مریم پورصفائی^۱

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

حسین حبیبی تبار^{۲*}

دانشیار، گروه فقه و مبانی حقوق اسلامی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران (نویسنده مسئول).

علیرضا نویری^۳

استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

غلامرضا امجدی^۴

استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

چکیده

هدف: هدف این پژوهش ارائه مدل تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی بود.

مواد و روش ها: روش پژوهش اکتشافی و از منظر هدف، کاربردی با رویکرد آمیخته (کمی و کیفی) است. مشارکت کنندگان در بخش کیفی شامل خبرگان و اساتید دانشگاهی در حوزه‌های مرتبط بودند که به روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی انتخاب گردیدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات مصاحبه نیمه‌ساختار یافته بود که سرانجام با ۱۵ مشارکت کننده به اشباع رسید. نرم‌افزار مورد استفاده در بخش کیفی MAXQDA بود.

یافته ها: نتایج نشان‌دهنده استخراج ۶ بعد اصلی و ۱۷ مؤلفه محوری است که در قالب مدل پارادایمی تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) به عنوان مقوله محوری و شرایط علی (عوامل سازمانی، عوامل اخلاقی و نعمت های سازمانی)، عوامل زمینه‌ای (زیر ساخت های لازم، دین محوری سازمانی و مدیریت دانایی در سازمان)، شرایط مداخله (عوامل فرهنگی؛ عوامل مدیریتی و ارزش آفرینی منابع انسانی)، راهبردها (بکارگیری رویکرد رهبری در سازمانها، بکارگیری رویکرد اسلامی در سازمانها و بکارگیری رویکرد انگیزشی) و پیامدها (تعالی سازمانی در راستای رویکرد اسلامی و تعالی سازمانی در راستای بیانیه گام دوم انقلاب) به دست آمد.

نتیجه گیری: افراد در سازمان متعالی با رویکرد اسلامی باید حق الناس را مورد تاکید قرار داده و ذینفعان سازمانی از جمله مشتریان، عرضه کنندگان، رقبا، دولت، موسسات مالی، اتحادیه ها، رسانه ها، جامعه و... را مورد توجه قرار داده و حق آنها را ادا کنند

مقدمه

در طلوعه گام دوم انقلاب اسلامی ایران، از یک سو بحث کارآمدی دین و نظام اسلامی، از جمله مسایل بنیادینی است که توفیق در آن، موجب تعالی سازمان های دولتی است و از سویی دیگر تأثیر کارگزاران در تعالی نظام منحصر به فرد است و اگر کارگزاران نظام تراز متناسب با آرمان ها انقلاب اسلامی نداشته باشند، نمی توان به مقاصد عالی انقلاب دست پیدا کرد. به منظور تحقق تعالی سازمانی، پژوهشگران مدل های مختلفی را ارائه کرده اند تا سازمان ها با بهبود مستمر روند خود، به تعالی موردنظر دست یابند. در بین مدل های متنوع تعالی سازمانی گرچه تشابهات زیادی وجود دارد، ولی هر کدام از یک تا چند مورد با دیگر مدل ها تفاوت دارند، تفاوت های موجود بین مدل ها، ناشی از دیدگاه ها و نگرش های صاحب نظران و طراحان مدل بوده است. انتخاب مینا یا مبانی ارزش گذاری عملکرد سازمان و معیارهای مبتنی بر آن، آگاهانه یا ناآگاهانه، متأثر از جهان بینی فرد قرار می گیرد(۱). در طراحی مدل های تعالی، باید الگویی جامع، کامل و دقیق تدوین شود و از آنجا که اسلام کامل ترین و جامع ترین دین است و نظر به اینکه خداوند چون آفریننده انسان است بهتر می تواند مسیر تعالی و کمال را به انسان نشان دهد، بنابراین باید با رجوع به اسلام و منابع مختلف اسلامی به خصوص بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی برای تدوین الگویی جامع اقدام شود. این پژوهش سعی دارد به طراحی مدل تعالی سازمانهای دولتی ایرانی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب بپردازد.

مبانی نظری

پیاده سازی تعالی در یک سازمان نیاز به زمینه سازی های فراوان دارد، حال وقتی قرار باشد این کار در یک بستر دولتی و در تعامل واقعی با جامعه صورت بگیرد مطمئناً پیچیدگی های دو صد چندان خواهد داشت. در بکارگیری یک مدل تعالی در بخش دولتی باید مقدمات زیادی را فراهم آورد. این به معنای محال بودن و یا پیچیدگی زیاد کار نیست بلکه تلاش برای بهره بردن حداکثری از نتایج این مدل و کم کردن اصطکاک احتمالی است. مهمترین مقدمه برای این پیاده سازی تمرکز بر فرهنگ تعالی است. اگر فرهنگ تعالی با سه مولفه مردم محوری، عدالت و ارزش های اسلامی در هر سازمان یا جامعه ای رواج یابد، راه برای انجام اقدامات بعدی بسیار تسهیل شده و شاید حتی سازمان ها به صورت خودکار در سفر تعالی همراه شوند. نکته بعد رهبری واحد و یکپارچه این طرح است. رهبر واقعی یک طرح تعالی خود مردم یا در مقیاس سازمانی همکاران هستند، اما مطمئناً فردی آگاه و مورد قبول همگان باید هدایت این طرح را برعهده گیرد. در گام سوم، الزام و همراهی همه با شرایط و راهبردهایی

است که برای تحقق اهداف باید انجام گیرد. باید این نکته را بدانیم یک دولت نمی تواند از مردمی که نمایندگی آن را بر عهده دارد، بهتر باشد. پس آمادگی لازم جامعه هدف مدل تعالی از شروط اساسی و مهم است. مابقی گام ها از درجه اهمیت کمتری برخوردارند. نکته کلیدی در پذیرش واقع گرایانه هنجارهای تعالی، ایمان به تدریجی بودن مسیر تعالی و حصول به اهداف است. در حقیقت معجزه تعالی، ایجاد فرهنگ تلاش مستمر و خستگی ناپذیر برای رسیدن به اهداف است.

مدل تعالی مدنظر ما در این پژوهش مثل هر مدل تعالی دیگری با چالش‌هایی مواجه است که آشنایی با آنها در فهم خود مدل نیز می‌تواند راهگشا باشد. این مدل ممکن است در هر گام از پیاده سازی خود با چالش‌هایی مواجه شود. مواردی چون عدم حمایت مدیران ارشد سازمان و مقامات سیاسی و اداری، مقاومت کارکنان در برابر تغییر، تطابق مدل با اهداف درون و برون سازمانی و غیره مشکلات عام مدل های تعالی هستند. اما مدل حاضر در درون خود نیز با چالش‌هایی مواجه است. مثلاً میان مولفه‌های کارکرد منابع انسانی اثرات متقابلی وجود دارد که این امر باعث تاثیر در نتایج می شود. واضح‌تر اینکه؛ شیوه جذب به عنوان یکی از مولفه‌های کارکرد منابع انسانی بر انگیزش یا تعهد منابع انسانی موثر است. در جمع‌بندی هر نتیجه ما با این سوال مواجه می شویم که این نتیجه مثبت یا منفی لزوماً از کدام کارکرد یا راهبرد ناشی شده است؛ البته پاسخ اولیه‌ای هم برای این چالش وجود دارد که: در هر مدل سیستمی یا فرآیندی، جعبه سیاه وجود دارد و رمزگشایی از این جدول تا حدی می‌تواند پاسخی به ارتباط ورودی ها و خروجی باشد، هرچند خود سوال به قوت خود باقی است. به طور خلاصه می‌توان گفت این چالش‌ها در رابطه متقابل خود راهبردها، برقراری یکپارچگی میان راهبردها و نتایج، رابطه متقابل میان معیارها و زیر معیارها نیز قابل مشاهده است.

چالش دیگر به مبانی شکل‌گیری مدل، یعنی همان شرایط زمینه‌ای بر می‌گردد. در این قسمت میان قوانین کشور، ارزشهای اسلامی و تئوری خدمات دولتی نوین به عنوان سه منبع تئوریک اولیه چگونه یکپارچگی ایجاد شده است؟ این سه منبع در ظاهر با یکدیگر تناقضاتی دارند. اما در مقام استفاده در این پژوهش سعی شد به اندازه سواد پژوهشی موجود میان این سه منبع، مخرج مشترک گرفته شود و لزوماً بر نقاط مشترک و هم‌افزا تاکید شود. قوانین بالادستی و کلان کشور عموماً با مدل ارائه شده یکپارچگی قابل قبولی دارند اما این مدل در مواجهه با قانون خدمات کشوری و قوانین درون سازمانی و خرد با چالش‌هایی مواجه است. شایان ذکر است که اکثر مصاحبه شونده‌گان نقدهایی اساسی به قانون خدمات کشور وارد می‌دانستند. اما حتی مصاحبه شونده‌گانی که درگیر اجرا و نظارت این قانون در سطوح عالی بودند، اذعان داشتند که عزم یا دغدغه‌ای برای اصلاح یا جایگزینی این قانون که چندسالی هم از دوره آزمایشی آن می‌گذرد، وجود ندارد. البته از منظر مصاحبه شونده‌گان با عنایت به همین محدودیت‌های قانونی، با استفاده از خلاءهای قانونی یا تغییرات حداقلی در قوانین موجود امکان تعالی منابع انسانی در بخش دولتی وجود دارد. ادعایی که باید درستی آن به بوته آزمون گزارده شود. چالش دیگر در هدف گذاری مدل

است. این مدل هدف خود را تحقق عدالت در سازمان و دنبال آن جامعه می‌داند. از طرفی در تمامی گام های مدل مردم محوری و مصلحت عامه در نظر گرفته شده است و قلب مدل یعنی کارکردهای منابع انسانی بر مبنای وجدان عمومی ساخت یافته است. حال چالش اینجاست چگونه میان بوروکراسی موجود در سیستم دولتی ایران، دموکراسی موجود در جامعه و هدف تحقق عدالت میتوان یکپارچگی ایجاد کرد؟ برآیند نظر مصاحبه شونده‌گان بر این بود که: عدالت بر بوروکراسی و مصلحت عامه اولویت دارد و در جدال بین این مقوله، احترام به مقوله‌های دیگر تا جایی لازم است که عدالت را نقض نکند. اما بر فرض صحت این فرمول، در اجرای مدل با چالش‌هایی مواجه خواهیم بود که باید در تحقیقات آتی به آن توجه بیشتری شود. در پایان باید گفت، وقتی تمامی مراحل فرآیند تعالی به خوبی انجام شود ما متوقع خواهیم بود، نهایتاً در همکاران و مردم رضایتمندی ایجاد شود. اما واقعیت این است که برداشت مردم از یک پدیده تحت تاثیر عوامل مختلفی است. لزوماً کار خوب و فرآیند کارآمد، ادارکی مطلوب در مردم ایجاد نمی‌کند. این به معنای عقب نشینی ما از ایده‌ها و ترندهای تعالی بخش خود نیست، بلکه چالش این است که باید برای چگونگی شکل‌دهی برداشت و ادراک مردم، برنامه داشته و با حساسیت به این نکته توجه داشته باشیم. در صحبت‌های مصاحبه شونده‌گان مواردی بود که در آن زمینه‌ها، دولت و یا سازمان دولتی عملکرد مناسبی از خود ارائه نکرده بودند با این حال به دلایل زمینه‌ای مردم از آن سازمان خاص احساس رضایتمندی داشته‌اند.

سازمان متعالی از دیدگاه اسلام باید علاوه بر جلب رضایت ذینفعان داخلی و ذینفعان خارجی، رضایت خداوند همچنین مورد توجه ویژه قرار گیرد (۲). به عبارت دیگر سازمان متعالی با رویکرد اسلامی سازمانی است که در آن حق الله، ح قاناس و حق النفس رعایت شود. در سازمان متعالی با رویکرد اسلامی افراد باید ایمان و اعتقاد به اصول دین و ارزشهای اسلامی داشته باشند و وظایف خویش را در برابر خداوند به انجام رسانند. افراد در سازمان متعالی با رویکرد اسلامی باید حق الناس را مورد تاکید قرار داده و ذینفعان سازمانی از جمله مشتریان، عرضه کنندگان، رقبا، دولت، موسسات مالی، اتحادیه‌ها، رسانه‌ها، جامعه و... را مورد توجه قرار داده و حق آنها را ادا کنند. در سازمان متعالی با رویکرد اسلامی حق النفس باید مورد توجه و تاکید قرار گیرد و ذینفعان درونی سازمان از جمله مدیران، کارکنان و سهامداران به حق مادی و معنوی خود برسند (۳).

مدل های تعالی دارای یک چارچوب مشخص می باشند که با استفاده از این چارچوب و با تاکید بر عوامل کلیدی به ارزیابی عملکرد سازمان و مقایسه آن با سایر سازمان ها می پردازد (۴). مدل های تعالی در سطح دنیا دنبال توسعه رقابت بین سازمانهای مختلف می باشد (۵). پدیدار شدن مفاهیم تعالی و مدیریت کیفیت به عنوان مزیت، رقابتی محسوب می شود و تعالی یک سیستم نمی باشد، بلکه نوعی تغییر در فلسفه، فرهنگ و استراتژی است. مدل تعالی کسب و کار، یک متدولوژی و روشی را به سازمان پیشنهاد می کند که سازمان در ایده و اقداماتش نسبت به سایر سازمان ها متعالی باشد و همچنین به سازمان نشان می دهد که

ANOVA استفاده شد. یافته‌ها انگیزه‌های درونی مربوط به ایجاد سبک مشارکتی، محرک اصلی درونی سازی است. علاوه بر این، داشتن یک سیستم ارزیابی محور به سمت توسعه کارکنان به پذیرش اساسی مدل EFQM کمک می‌کند. این یافته‌ها اهمیت عناصر نرم مدل EFQM را تقویت می‌کند. این مطالعه شواهدی را در مورد انگیزه‌های پذیرش و تأثیر آنها بر درونی سازی مدل EFQM افزایش می‌دهد. درونی‌سازی را در یک زمینه جدید، سازمان‌های شناخته‌شده EFQM، تجزیه و تحلیل می‌کند و با افشای عواملی که می‌توانند درونی‌سازی مدل را در روال‌های سازمانی تقویت کنند، به بحث در مورد اثربخشی مدل EFQM برای بهبود عملکرد کمک می‌کند. محقق و همکاران (۹) به طراحی متدولوژی تعالی سازمانی صنعت نفت ایران پرداختند. به‌منظور پیگیری مدل، از استراتژی نظریه داده‌بنیاد چندگانه (MGT) استفاده شده است، این مدل، به‌نوعی روش تکمیلی و توسعه‌یافته نظریه داده‌بنیاد (GT) است و می‌تواند با ترکیب رویکردهای قیاسی و استقرایی، چارچوب جامعی برای توسعه نظریه فراهم آورد. افزون بر این، برای تأیید و ارزیابی مدل، از روش نظرسنجی از خبرگان استفاده شده است. تحلیل داده‌های حاصل از بررسی بیش از ۷۰ مدل توسعه داده شده در ۴۰ سال اخیر و مصاحبه با ۲۲ نفر از خبرگان که با ترکیب روش‌های نمونه‌گیری هدفمند قضائتی و روش گلوله برفی انتخاب شدند، به تدوین و تأیید مدلی مشتمل بر ۷ معیار، ۳۲ زیرمعیار و ۱۰۲ مفهوم منجر شد که بهبود عملکرد و تعالی سازمانی صنعت نفت ایران را در قالب معیارهای «رهبری استراتژیک و توسعه مدیریت»، «مدیریت سرمایه‌های سازمانی»، «دیپلماسی سازمانی»، «عملیات و مشتریان»، «نتایج فرایندهای مدیریتی و پشتیبان»، «نتایج ذی‌نفعان» و «نتایج زنجیره ارزش صنعت نفت و گاز» مفهوم‌سازی می‌کند.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از لحاظ هدف بنیادی و شیوه اجرایی کیفی داده بنیاد خواهد بود. روش نمونه‌گیری نیز نظری است. روش داده بنیاد بر اصول پارادایمی تفسیرگرایی اجتماعی استوار است. چارچوب مفهومی نظریه داده بنیاد بیشتر به داده‌ها و براساخت‌های کنشگران وابسته است تا به مطالعه پیشین، به این معنا که این نظریه داده محور بوده و از آن آزمون فرضیه‌های قیاسی دوری می‌کند. در این روش داده‌های گردآوری شده در این فرایند از زاویه‌های گوناگون باهم و با دیگر داده‌های مشابه مقایسه می‌شوند. در این روش‌شناسی، پژوهشگر گردآوری داده‌ها را بر حسب پیشرفت نظریه تعدیل می‌کند، یعنی، مسیرهای اشتباه را رها کرده و سؤال‌های مورد نیاز مرتبط بیشتری را می‌پرسد. پژوهشگر داده‌های گردآوری شده را کد بندی می‌کند؛ این ایده‌های اولیه، مقوله‌بندی، مفهوم بندی و به نگارش درمی‌آیند.

چگونه در محیط رقابتی رشد کرده و بقا داشته باشد و نسبت به سایر سازمانها برتری یابد. سازمان متعالی نیز سازمانی است که همسو با انجام اقدامات و فعالیت‌های جهت تحقق نتایج، بر روی مشتریان، رهبری و توافق نظر، مدیریت بر مبنای فرایند و حقایق، کارکنان و مشارکت آنها، بهبود مستمر و نوآوری، سودآوری برای ذی‌نفعان و مسئولیت‌های اجتماعی تمرکز دارد (۶). با توجه به مطالب ذکر شده مسأله اصلی پژوهش حاضر این است که: مدل تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب به چه صورت می‌باشد؟

پیشینه پژوهش

در بررسی ادبیات پژوهش به موارد زیر اشاره شده است، عرب عامری ۱ در بررسی و اجرای مدل ارتقای کیفیت جوایز تعالی سازمان جهانی با ایران نشان داد راه‌های شناخته شده بازنگری EFQM در سازمان ایرانی سیستم‌های مدیریت کیفیت مانند ISO و مدل تعالی به نتیجه نرسیده و (DP) و جایزه کیفیت دمنینگ (MBNQA) به دست آمده است. در فرآیندها، اما درک کمی از مدل تعالی مالکوم بالدريج وجود دارد که برای استفاده از بسیاری از مدل آنها ضروری است. همانطور که قبلاً اشاره شد، در استراتژی ملی کیفیت و ایمنی، جوایز کیفیت و ایمنی برای ارتقای کیفیت محصولات صنعتی و خدماتی کشور به گونه‌ای طراحی شده است که این محصولات با ارتقای کیفیت در بازارهای داخلی و بین‌المللی قابل رقابت باشند. بنابراین اگر آن را رقابتی تر کنید باعث جذب مشتری بیشتر و افزایش درآمد و در نهایت توسعه اقتصادی و اجتماعی می‌شود. دستگاه‌های اجرایی در گروه‌های کالایی مختلف جوایز طراحی را ملزم می‌کنند و در مراحل اولیه گواهینامه‌هایی را به سطح شهرت اعطا می‌کنند و سازمان‌های برتر خود را که معمولاً بالاتر از سطح شهرت هستند معرفی می‌کنند. نکته مهم این است که یکنواختی شرکت کنندگان در فرآیند جوایز باعث ایجاد رقابت می‌شود و تأثیر مثبتی بر بهبود کیفیت کل بخش یا صنعت خواهد داشت. یونگ ۲ و همکاران (۷) در مطالعه ای با عنوان ارائه مدل تعالی سازمان در صنایع خاص نشان داد در میان امتیازات ویژگی‌های رستوران، نتایج مشتری به جای ۱۹۰ امتیاز، ۱۵۰ امتیاز و امتیازات و فرآورده‌ها، محصولات و خدمات به جای ۱۴۰ امتیاز در مدل فعلی، ۱۰۰ امتیاز را کسب کردند. یافته‌ها نشان می‌دهد که امتیازات جدید با مدل فعلی EFQM تفاوت اساسی دارد. اسکریگ ۳ و همکاران (۸) به بررسی محرک‌ها و درونی سازی مدل تعالی EFQM پرداختند. هدف این مقاله ارائه مدلی است که محرک‌های درونی‌سازی واقعی مدل تعالی EFQM را با تمرکز بر نقش انگیزه‌های پذیرش، و سیستم‌های ارزیابی و جبران تجزیه و تحلیل می‌کند. یک مطالعه تجربی بر اساس نمونه‌های از سازمان‌های اسپانیایی انجام شد که به آنها جایزه به رسمیت شناختن EFQM اعطا شده بودند. برای بررسی سوالات تحقیق از مدل‌های معادلات ساختاری، تحلیل خوشه‌ای و

کد بندی باز از نظر واحد تحلیل می‌تواند به صورت سطر به سطر، عبارت به عبارت، یا پاراگراف به پاراگراف یا به صورت صفحه‌ای جداگانه انجام شود. چنانچه چه واحد کد بندی، سطر باشد، به هر یک از سطرها یا جمله‌ها مفهوم یا کدی الصاق می‌شود. این کد یا مفهوم باید بتواند حداکثر فضای مفهومی و معنایی را آن را اشباع کند. در این مرحله تمام اطلاعات کد بندی می‌شود. مرحله کد بندی باز دارای ۲ زیر مرحله کد بندی اولیه یا سطح اول و کد بندی متمرکز یا سطح دوم است.

الف: کد بندی اولیه یا سطح اول

در این مرحله محقق بر اساس، واحد کد بندی به هر واحد مورد نظر یک کد (مفهوم، نام، برجسب) الصاق می‌کند این مفهوم باید بتواند فضای مفهومی آن را تا حد امکان اشباع کند. مفاهیم یا کدهای به دست آمده در این مرحله، سنگ بنای مقوله‌های عمده بعدی و نیز اجزای اصلی نظریه زمینه‌ای در حال ظهور را شکل می‌دهند. در امتداد با کد بندی اولیه داده‌ها، برای هر کد تعیین شده یک شرح واره (یادداشت و توضیح شخصی) یا به گفته گلاسر یک شرح واره نظری بنویسد. شرح واره عبارت است از نوشته یا یادداشت مختصر و کوتاهی که خود محقق در زمینه یک کد می‌نویسد. این شرح واره توضیح خود محقق از آن کد بوده و می‌تواند در ارتباط دادن بین مفاهیم برای ساخت مقوله‌ها و نیز ارتباط مقوله‌ها با یکدیگر در مراحل بعدی کار به وی کمک کند (۱۰) در جدول شماره (۱) نمونه ای از کد گذاری اولیه ارائه شده است.

در مرحله کیفی، ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه بوده که یکی از ارکان اصلی در روش تحقیق آمیخته اکتشافی محسوب می‌شود. در تحقیق حاضر، جهت ارائه مدل تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته استفاده می‌گردد. دلیل استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته این است که علاوه بر آنکه امکان تبادل نظر و فکر وجود دارد، می‌توان بحث و موضوع مصاحبه را در جهت دستیابی به اهداف پژوهش هدایت نمود. همچنین در طول فرآیند مصاحبه، امکان مشاهده احساسات و رسیدن به باورها و اعتقادات مصاحبه شونده‌گان درباره موضوع پژوهش نیز وجود دارد. قبل از شروع مصاحبه، خلاصه‌ای از طرح پژوهش، نتایج بررسی پیشینه پژوهش، به همراه اهداف و سؤالات پژوهش جهت مطالعه و آمادگی اولیه برای مصاحبه شونده‌گان از طریق ایمیل ارسال خواهد و در ابتدای جلسه مصاحبه نیز در مورد کارهای انجام شده به طور مختصر توضیح داده می‌شود، سپس نسبت به طرح سؤالات مصاحبه و انجام فرآیند مصاحبه اقدام می‌گردد. انتخاب نفرات به گونه‌ای است که کلیه گروه‌های ذی‌نفوذ و اثرگذار نماینده‌ای در نمونه مورد مصاحبه داشته باشند. نمونه به شیوه هدفمند انتخاب شد و محققان با ۱۵ نفر از خبرگان و اساتید دانشگاه و متخصصین آشنا به حوزه تعالی سازمان مصاحبه کردند. همچنین برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از کدگذاری استفاده گردید.

یافته‌ها

کد گذاری باز

جدول ۱. نمونه کد گذاری اولیه

مفهوم	مقوله سطح ۱
عوامل سازمانی	شرایط محیطی سازمان
عوامل اخلاقی	
نعمت های سازمانی	
زیر ساخت های لازم	عوامل سازمانی و ضمنی در سازمانهای دولتی
دین محوری سازمانی	
مدیریت دانایی در سازمان	
عوامل فرهنگی	استراتژی های منابع انسانی
عوامل مدیریتی	
ارزش آفرینی منابع انسانی	
فراهم سازی زمینه تعالی سازمانهای دولتی	نظام سازمانی تعالی و اسلامی
رویکرد اسلامی در سازمانهای دولتی	
چشم انداز بیانیه گام دوم انقلاب در سازمان	
بکارگیری رویکرد رهبری در سازمانها	فرایندهای اسلامی و اخلاقی
بکارگیری رویکرد اسلامی در سازمانها	
بکارگیری رویکرد انگیزشی	
تعالی سازمانی در راستای رویکرد اسلامی	نتایج سازمانی و اجتماعی
تعالی سازمانی در راستای بیانیه گام دوم انقلاب	

ب: کد بندی سطح دوم یا متمرکز

رسیده است. و محقق بعد از انجام برخی اصلاحات نظری ممکن، با مقوله های اندکی سرو کار دارد. فرآیند نظریه سازی زمینه ای در مرحله کد بندی گزینشی تقریباً به پایان می رسد. در این مرحله محقق با تعداد اندکی از مقوله های انتزاعی به تدوین نظریه پرداخته و نیازی به کد بندی داده های جدید ندارد. مقوله های مورد استفاده به لحاظ نظری اشباع شده است. و هر کدام بر اساس مفاهیم کد بندی شده مراحل اول و دوم به صورت منطقی در کنار یکدیگر قرار گرفته اند سپس محقق باید مقوله هسته را انتخاب کند. مقوله هسته به دوشیوه انتخاب می شود. در شیوه اول، محقق ممکن است یکی از مقوله های موجود را گزینش نماید و در شیوه دوم وی باید نسبت به تعیین یا ساخت یک مقوله جدید اقدام نماید؛ انتخاب مقوله هسته ای در مرحله کد بندی گزینشی مستلزم بررسی دقیق داده ها در دو مرحله قبل است. برای تعیین یا ساخت مقوله هسته معیارهایی به شرح زیر وجود دارند: -مقوله هسته باید محوری باشد؛ به این معنا که همه مقوله های عمده دیگر با آن ارتباط داشته باشند.

-باید به فراوانی در داده ها به آن اشاره شده باشد. این به آن معنا است که در همه یا اکثر موارد عبارت های معطوف به مقوله ها در داده های خام وجود داشته باشند.

-منطقی باشد و داده ها را به زور به همدیگر تحمیل نکند.
-عنوان یا عبارتی که برای تشریح مقوله هسته به کار می رود باید به اندازه ای انتزاعی باشد که بتواند برای پژوهش در دیگر حوزه های اساسی به کار گرفته شود و به تولید یک نظریه ی عمومی تر بینجامد.

-مفهوم یا مقوله محوری باید قادر به تبیین تفاوت ها بوده و در عین حال از داده ها برخوردار باشد (۱۰). ما با توجه به سه سطح تحلیل کیفی و همچنین با تکیه بر ادبیات پژوهش متغیر «تعالی سازمانی» را به عنوان مقوله هسته (مرکزی) انتخاب کردیم.

کد گذاری فرآیندی

در این مرحله، مقوله های عمده در قالب یک مدل پارادیمی (منظور مدل زمینه ای) حول مقوله هسته به یکدیگر ارتباط داده می شوند. در واقع، مدل ترسیم شده به توصیف صوری مقوله ی و تحلیل و تبیین آن می پردازد. این فرآیند را ترکیب مقوله هسته و پالایش و آراستن سازه های منتج شده از آن اطلاق می شود. مدل مذکور را می توان به صورت یک مدل یا نمودار صور، اما معنایی و مفهومی ترسیم کرد و سپس به تفصیل در مورد آن بحث کرد.

نتایج کدگذاری داده ها

بر اساس نتایج به دست آمده از فرآیند کد گذاری داده که در جدول شماره (۲) ارائه گردیده است:

سپس مرحله دوم کدبندی باز آغاز می شود. در این مرحله از کدبندی محقق دیگر با متون خام کاری ندارد، بلکه با مفاهیمی که تولید کرده است. سرو کار دارد. هدف این مرحله از کدبندی باز که به کدبندی متمرکز نیز موسوم است تولید و استخراج مقوله های عمده است (۱۱).

کد بندی متمرکز عبارت است از استفاده از معنا دارترین یا فراوان ترین کد های اولیه برای غربال کردن و تقلیل میزان زیادی از داده ها. در این مرحله از کد بندی محقق ضمن مراجعه به شرح واره های هر کد و مقایسه کردن کد ها با همدیگر در صد شناسایی کدهای متداخل و مشابه است، محقق با تعیین و مرتب کردن کدها یا مفاهیم، کدهای مشابه را و مشترک را در قالب یک مقوله واحد قرار می دهد. بنابراین، انبوه داده، ها (کدها مفاهیم) به تعداد مشخص و محدودی از مقوله های عمده کاهش می یابند. از این رو، هر مقوله در برگزیده تعدادی از کدهای مشابه، متداخل و هم معنا است مقوله به مفاهیم سطح بالاتری از انتزاع گفته می شود که از مجموعه ای از مفاهیم سطح پایین بر اساس ویژگی های مشترک آنها ساخته می شود.

کد بندی محوری

مرحله دوم کد بندی داده ها به کد بندی محوری موسوم است در این مرحله مقوله ها به صورت یک شبکه با هم در ارتباط قرار میگیرند. یافتن کدهای مشترک و مقوله بندی های محوری نیز مستلزم استفاده از روش مقایسه ثابت است. در این مرحله نظریه به تدریج ظهور می یابد. هدف این مرحله از کدبندی، بازگرداندن نظم و انسجام به داده های کد بندی شده، دسته بندی، ترکیب و سازماندهی میزان زیادی از داده ها و باز جمع کردن آنها به شیوه های جدید است. اشتراوس کد بندی محوری را به مثابه ساختن یک بافت غلیظ از روابط حول محورهای یک مقوله تعریف می کند. با کد گذاری محوری است که روابط و نسبت های بین مقولات را باز می کند (اشتراوس و کرین ۱۹۹۸). در این مرحله از کد گذاری سه متغیر محوری شرایط، عمل / تعامل و پیا مدها را شناسایی کرده و آشکار می کنیم. شرایط نشان دهنده کل اوضاع و احوال یا موقعیتی است که پدیده در آن جای دارد. عمل / تعامل پاسخ های راهبردی یا معمولی است که افراد یا گروه ها به مسائل و امور و رویدادهایی می دهند که تحت آن شرایط پدید می آیند. پیامدها، نتایج عمل / تعامل هایند پیامدها یا نتایج به ما می گویند که در نتیجه اعمال و تعامل هایی افراد و گروه ها تحت چنین شرایطی صورت داده یا نتوانسته اند در پاسخ به موقعیت خاص صورت دهند، چه پیش آمده یا پیش می آید.

کد بندی گزینشی

بعد از کد بندی محوری، مرحله نهایی کد بندی، یعنی کد بندی گزینشی آغاز می شود. در این مرحله نظریه تقریباً به استحکام

جدول ۲. نتایج کدگذاری داده ها

مفهوم	کدهای اولیه	ردیف
رهبری موثر در سازمان	PC2, PF1, P.PA1	1
مدیریت دانش اسلامی	PO6.PE1, PE3, PD1, PD3, PA3.PA1	2
استراتژی توانمندسازی اسلامی محور	PN5, PK2, PH3.PH2, PA2.PE5	3
نتایج عملکرد سازمانی	PK2, PG2, PB2, PA2	4
یادگیری سازمانی با رویکرد اسلامی	PK2, PH2, PA2	5
عرضه تعلیم و تربیت سازمانی بر مبنای ارزش ها و آرمان های متعالی انقلاب اسلامی	PC1, PO2.PE2	6
روابط متقابل سازمان و جوامع	PE1, PD1, PC1, PB1.PA1	7
تدوین نقشه راه بر اساس رویکرد اسلامی	PF2.PD5, PD1, PC1, PB3.PA3	8
عدم پیوند عینی بین افراد در سازمان	PF2.PD5, PD3, PC1, PB8, PA6.PA2	9
عدم پیوند ذهنی بین افراد در سازمان	PG6, PO6, PA4.PA4	10
تمرکزگرایی در سازمان	PO6, PF2.PD5, PD3	11
ضعف در اجرای قانون و عدالت اداری	PH3, PD5, PD3, PP8, PP4, PH2.PN9, PA8, PN7	12
ضعف در مدیریت	PG1, PO6, PF2.PD5, PD3, PC1, PB8, PA6.PA2, PH2.PN6, PN1, PM6, PG2	13
افزایش کرامت انسان	PD5, PD3, PC1, PB8, PA6.PA2	14
کسب فضایل اخلاقی	PH2, PD3, PC1, PB8, PA6.PA2	15
محور برنامه ریزی	PD3, PC1, PB8, PA6.PA2	16
محور توسعه ی توانمندی ها	PD3, PC1, PB8, PA6.PA2	17
مشارکت نیروی انسانی	PB6, PA6, PK6	18
استقرار نظام یادی- یادگیری	PG1, PO6, PF2.PD5, PD3, PC1, PB8,	19
به کارگیری روش های خودارزیابی	PG6, PJ6, PF6, PD5, PC6, PB6.PA5	20
یادگیری سازمانی	PH6.PN6, PN1, PM6, PG6, PC6, PC2, PB7,	21
فرهنگ غنی سازمانی در جهت اخلاق	PG5, PO5, PC5, PB5.PA5	22
معنویت ها	PJ6, PF6, PD5, PC6.PA5	23
نتایج عملکرد سازمانی	PH6.PN6, PM6, PK6, PB6, PG6,	24
ایجاد اتحاد بین اهداف متعالی ورهنمودهای رهبرمعظم انقلاب اسلامی	PC1, PB1	25
جهت گیری سازمان	PH7, PN5, PM6, PG6, PC6, PB8,	26
ایجاد محیط داخلی مناسب در سازمان دولتی با رویکرد اسلامی	PG6, PG5, PO8, PD6	27
شرایط سازمانی مطلوب	PO5, PK5, PD5	28
گسترش فرهنگ تعالی سازمانی	PD9, PE6, PB9, PB8	29
علاقتمندی مدیران و کارشناسان	PN4, PM4, PO4, PI4, PG4, PE4, PD9	30
سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی به بهبود مستمر	PP9, PD9, PB9, PA9	31
شناسایی دقیق انتظارات ذینفعان	PP9, PH9, PG9, PF9, PE9	32
بهبود برنامه ریزی استراتژیک	PP9, PH9, PG9, PF9, PE9	33
تصمیم گیری مبتنی بر داده ها و واقعیت عینی	PO5, PF5, PK5, PD5, PC5	34
حرفه ای تر شدن کارکنان	PL9, Po9, PP9	35
کیفیت بر مبنای بهزیستی سازمانی	PA7, PB3, PP7, PA3	36

بومی سازی نظام اداری حول محور دین و بیانیه گام دوم انقلاب	، PP9 PG9.PH9 , PO9	37
انجام وظایف بر مبنای رسالت دینی	PN9, Po9.PL9	38
رسالت اخلاقی سازمان	PO6 , PK6 , PJ6, PH6, PG6.PE6	39
اقتدا به رهبری جامعه	PC6, PB6, PM6.PL6	40
خود باوری دینی و ملی	، PE6, PD5.PC5	41
اتصال پیوند های عمیق برابری و برادری دینی	، PB8, PI6.PG6	42
همبستگی سازمانی بر مبنای ارزش ها و آرمان های متعالی انقلاب اسلامی	PD4 PE6 PF2 ,	43
مسائل مالی سازمان ها	PF2.PD5 ,PD3 , PC1, . PA6.PA2	44
مسائل اخلاقی سازمان ها	.PG1 ,PO6 , PF2, PD5, PC5,	45
تقویت مراتب و ارزش های اخلاقی	PC5PD1 PD2,PC6	48
پیوند و تعامل سازمان و شهروندان	PO6 ,PK6 ,PJ6 ,PH6 ,PG6 ,PD4	49
استفاده از ظرفیت های انقلابی و جهادی	PE6 PF6 , PD4	50
ایجاد روحیه همکاری و اتحاد	، ، ، ، PL5،	51
بحث های دینی و اسلامی و اخلاقی	PH4.PN6 ، ، PF9 ،	52
اعتقاد و اعتماد به آرمان های انقلاب اسلامی و رهبری	PB4 PM6 PC6 PD6	53
ایجاد جو مطلوب سازمانی	PC6,PC5,PM6, PD6	54
باور به قدرت جریان سازی ارزش های اسلامی و انقلابی	,PC6 ,PM6,PD3,PD6	55
داشتن تعهد و روحیه یک کارشناس در طراز انقلاب اسلامی	PM6,PD6 ,PC6 ، PC2	56
ترسیم نقشه راه، منطبق با شرایط و مقتضیات زمان در راستای اهداف و سیاست های کلان آن سازمان	PM1,PO1,PA3,PD1, , PL3, ,PK2 ,PF3	57
رسالت اخلاقی سازمان	PM1,PD1 PK1, PC1	58
تغییر سیاست های اجتماعی	PM2,PD2, PD5	59
ایجاد دانشی غنی پیرامون موضوع بیانیه در سازمان ها	PM3,PD3	60
نشست گفتمان سازی بیانیه در سطوح مختلف سازمان	PM2,PM3,PM5,PD1,PD2,PD3,PD5	61

شرایط علی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) باشند. مقوله های مربوط به شرایط علی در جدول ۳ نشان داده شده است.

شرایط علی در این پژوهش ۳ مقوله عوامل سازمانی، عوامل اخلاقی و نعمتهای سازمانی هستند که میتوانند ایجاد کننده شرایط علی ارائه مدل تعالی

جدول ۳. مقوله‌های علمی (اصلی، فرعی)

مقوله اصلی	مقوله فرعی	نمونه مفاهیم مستخرج از مصاحبه‌ها
عوامل سازمانی	عوامل سازمانی	رهبری موثر در سازمان
		مدیریت دانش اسلامی
		به کارگیری روش های خودارزیابی
عوامل اخلاقی	عوامل اخلاقی	یادگیری سازمانی
		مدیریت کارکنان بر اساس توانمندی آن ها
		استقلال کاری واحد های سازمانی
		انجام وظایف بر مبنای رسالت دینی
		رسالت اخلاقی سازمان
نعمت های سازمانی	نعمت های سازمانی	مراتب و ارزش های اخلاقی سازمان
		ایجاد فرهنگ توانمند ساز در سازمان
		طرز نگرش مدیران و رهبران
عوامل اخلاقی	عوامل اخلاقی	گفتمان سازی با توجه به اهداف بیانیه گام دوم انقلاب
		بکارگیری نیروی انسانی متعالی و سر آمد
عوامل اخلاقی	عوامل اخلاقی	استعانت از اسناد بالادستی از جمله بیانیه گام دوم انقلاب در سازمانهای دولت

شرایط زمینه ای در این پژوهش زیر ساخت های لازم و دین محوری سازمانی و مدیریت دانایی در سازمان عوامل اصلی زمینه ای ارائه مدل تعالی ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. مقوله‌های زمینه ای (اصلی، فرعی)

مقوله اصلی	مقوله فرعی	نمونه مفاهیم مستخرج از مصاحبه‌ها
زیر ساخت های لازم	زیر ساخت های لازم	نتایج عملکرد سازمانی
		یادگیری سازمانی با رویکرد اسلامی
		فرهنگ غنی سازمانی در جهت اخلاق و معنویت ها
		نتایج عملکرد سازمانی
		وجود معنویت و اخلاق در سازمان هارهبوری موثر در سازمان
دین محوری سازمانی	دین محوری سازمانی	افزایش انگیزه ی مدیران
		توسعه و تقویت مشارکت کارکنان
		تربیت انسانهایی توانمند وشایسته درگیر نموده کارکنان در تصمیم گیری
مدیریت دانایی در سازمان	مدیریت دانایی در سازمان	بهبود یادگیری سازمانی
		افزایش بهره وری در عرصه های مختلف
		توانایی مواجهه باتغییرات محیطی
مدیریت دانایی در سازمان	مدیریت دانایی در سازمان	توانایی مواجهه با مشکلات مالی در سازمان
		انجام وظایف سازمانی با اقتدا به رهبری جامعه
		خود باوری دینی و ملی
مدیریت دانایی در سازمان	مدیریت دانایی در سازمان	اتصال پیوند های عمیق برابری و برادری دینی
		تقویت مراتب و ارزش های اخلاقی
		توانمندسازی کارکنان با رویکرد اسلامی
مدیریت دانایی در سازمان	مدیریت دانایی در سازمان	توجه به سیاستهای اقتصاد مقاومتی در سازمان
		تبیین و تشریح ارزش های سازمانی در بیانیه گام دوم انقلاب
		یادگیری سازمانی با رویکرد اسلامی
مدیریت دانایی در سازمان	مدیریت دانایی در سازمان	همبستگی سازمانی بر مبنای ارزش ها وآرمان های متعالی انقلاب اسلامی

شرایط مداخله گر در این پژوهش ۳ مقوله عوامل فرهنگی، عوامل مدیریتی و ارزش آفرینی منابع انسانی به عنوان مقوله های شرایط مداخله گر بر ارائه

مدل تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) در نظر گرفته شده است که در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. مقوله‌های مداخله‌گر (اصلی، فرعی)

مقوله اصلی	مقوله فرعی	نمونه مفاهیم مستخرج از مصاحبه‌ها
عوامل فرهنگی	عوامل فرهنگی	پیوند عینی بین افراد در سازمان
		پیوند ذهنی بین افراد در سازمان
		توجه به عقیده سیاسی
عوامل مدیریتی	عوامل مدیریتی	توجه به مسایل اخلاقی سازمان ها
		تمرکزگرایی در سازمان
		ضعف در اجرای قانون و عدالت اداری
ارزش آفرینی منابع انسانی	ارزش آفرینی منابع انسانی	ضعف در مدیریت گسترش فرهنگ تعالی سازمانی
		علاقتمندی مدیران و کارشناسان سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی به بهبود مستمر مسایل مالی سازمان ها
		پیوند و تعامل سازمان و شهروندان
ارزش آفرینی منابع انسانی	ارزش آفرینی منابع انسانی	ترویج آگاهی‌های عمومی بیانیه گام دوم سازمان
		تلاش در جهت انتشار حقایق
		تقویت مراتب و ارزش های اخلاقی
ارزش آفرینی منابع انسانی	ارزش آفرینی منابع انسانی	فرهنگ احترام به مراسم ها و ارزشهای اسلامی
		ایجاد اطمینان و آرامش خاطر برای مشارکت کنندگان
		مشارکت دادن اقشار مختلف سازمان

عوامل فرهنگی

عوامل مدیریتی

مقوله محوری در این پژوهش سه مقوله فراهم سازی زمینه تعالی سازمانهای دولتی، رویکرد اسلامی در سازمانهای دولتی و چشم انداز بیانیه گام دوم انقلاب در سازمان به عنوان مقوله های محوری ارائه مدل تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) در نظر گرفته شده است که در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶. مقوله‌های محوری (اصلی، فرعی)

مقوله اصلی	مقوله فرعی	نمونه مفاهیم مستخرج از مصاحبه‌ها
فراهم سازی زمینه تعالی سازمانهای دولتی	فراهم سازی زمینه تعالی سازمانهای دولتی	محور توسعه ی توانمندی ها و مشارکت نیروی انسانی
		پیوند و تعامل سازمان و شهروندان
		سنجش و ارتقای صلاحیت حرفه ای نیروی انسانی
رویکرد اسلامی در سازمانهای دولتی	رویکرد اسلامی در سازمانهای دولتی	تحقق مسوولیت‌های اجتماعی
		کرامت انسانی
		اعتقاد و اعتماد به آرمان های انقلاب اسلامی و رهبری
چشم انداز بیانیه گام دوم انقلاب در سازمان	چشم انداز بیانیه گام دوم انقلاب در سازمان	باور به قدرت جریان سازی ارزش های اسلامی و انقلابی
		داشتن تعهد و روحیه در طراز انقلاب اسلامی
		بومی سازی نظام اداری حول محور دین و بیانیه گام دوم انقلاب
چشم انداز بیانیه گام دوم انقلاب در سازمان	چشم انداز بیانیه گام دوم انقلاب در سازمان	تلاش های صورت گرفته برای حفظ بیانیه گام دوم انقلاب
		استقرار رویکردها اسلامی و انقلابی در سازمان در راستای بیانیه گام دوم انقلاب
		استقرار رویکردها اسلامی و انقلابی در سازمان در راستای بیانیه گام دوم انقلاب

راهبردها در این پژوهش سه مقوله بکارگیری رویکرد رهبری در سازمانها، بکارگیری رویکرد اسلامی در سازمانها و بکارگیری رویکرد انگیزشی به عنوان راهبردها بر مبنای مقوله های محوری ارائه مدل تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) در نظر گرفته شده است که در جدول ۷ نشان داده شده است

جدول ۷. مقوله راهدرا (کنش/ واکنش، اصلی، فرعی)

مقوله اصلی	مقوله فرعی	نمونه مفاهیم مستخرج از مصاحبه‌ها
بکارگیری رویکرد رهبری در سازمانها	بکارگیری رویکرد رهبری در سازمانها	یکپارچگی و وحدت واحدهای درونی سازمانی
		افزایش دانش تخصصی گفتمان بیانیه رهبری موثر در سازمان
		ترویج و تقویت سیستم خودارزیابی
بکارگیری رویکرد اسلامی در سازمانها	بکارگیری رویکرد اسلامی در سازمانها	اتحاد بین اهداف متعالی و رهنمودهای رهبرمعظم انقلاب اسلامی
		تقویت روابط مدیران با زیر دسترانهدرا و رویه های موجود در راستای تحقق فرمایشات مقام معظم رهبری
		تدوین نقشه راه بر اساس رویکرد اسلامی
بکارگیری رویکرد انگیزشی	بکارگیری رویکرد انگیزشی	شرایط سازمانی مطلوب واگذاری مسئولیت تصمیم گیری به کارکنان توانا توانمندسازی به عنوان کسب قدرت و اختیار

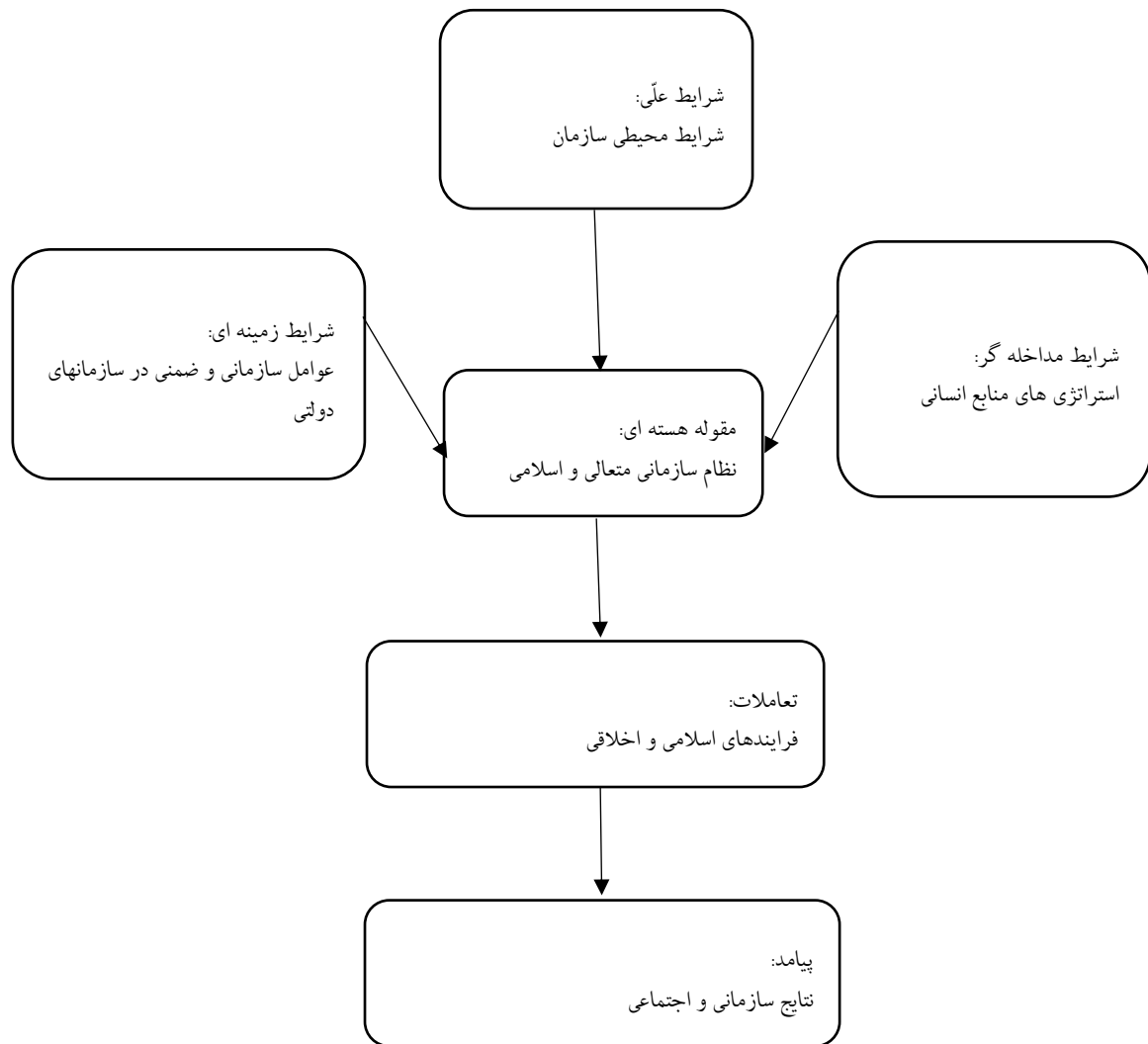
پيامدها
بخش آخر مدل ارائه مدل تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) است. با توجه به کدگذاری باز، مفاهیم مربوط به پیامدهای مدل استخراج شده اند، سپس با توجه به حرکت رفت و برگشت میان تم ها و مفاهیم مقوله های اصلی استخراج و نام گذاری شده اند و بر همین اساس پیامدها در دو بخش مربوط

به تعالی سازمانی در راستای رویکرد اسلامی و تعالی سازمانی در راستای بیانیه گام دوم انقلاب به عنوان پیامدها ارائه مدل تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) است. با توجه به کدگذاری باز، مفاهیم مربوط به پیامدهای مدل استخراج شده اند، سپس با توجه به حرکت رفت و برگشت میان تم ها و مفاهیم مقوله های اصلی استخراج و نام گذاری شده اند و بر همین اساس پیامدها در دو بخش مربوط

جدول ۸. مقوله پیامد (اصلی، فرعی)

مقوله اصلی	مقوله فرعی	نمونه مفاهیم مستخرج از مصاحبه‌ها
تعالی سازمانی در راستای رویکرد اسلامی	تعالی سازمانی در راستای رویکرد اسلامی	شناسایی دقیق انتظارات ذینفعان
		ایجاد روحیه همکاری و اتحاد
		ترویج گفتمان های حاکم
تعالی سازمانی در راستای بیانیه گام دوم انقلاب	تعالی سازمانی در راستای بیانیه گام دوم انقلاب	توجه به فطرت انسانی در سازمان ها
		افزایش کرامت انسان
		بهبود محتوای مناسب آموزشهای ضمن خدمت در سازمان های دولتی
ایجاد زمینه ای مناسب برای ابداع و خلاقیت و نوآوری با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم	ایجاد زمینه ای مناسب برای ابداع و خلاقیت و نوآوری با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم	ایجاد زمینه ای مناسب برای ابداع و خلاقیت و نوآوری با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم
		ایجاد زمینه ای مناسب برای ابداع و خلاقیت و نوآوری با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم

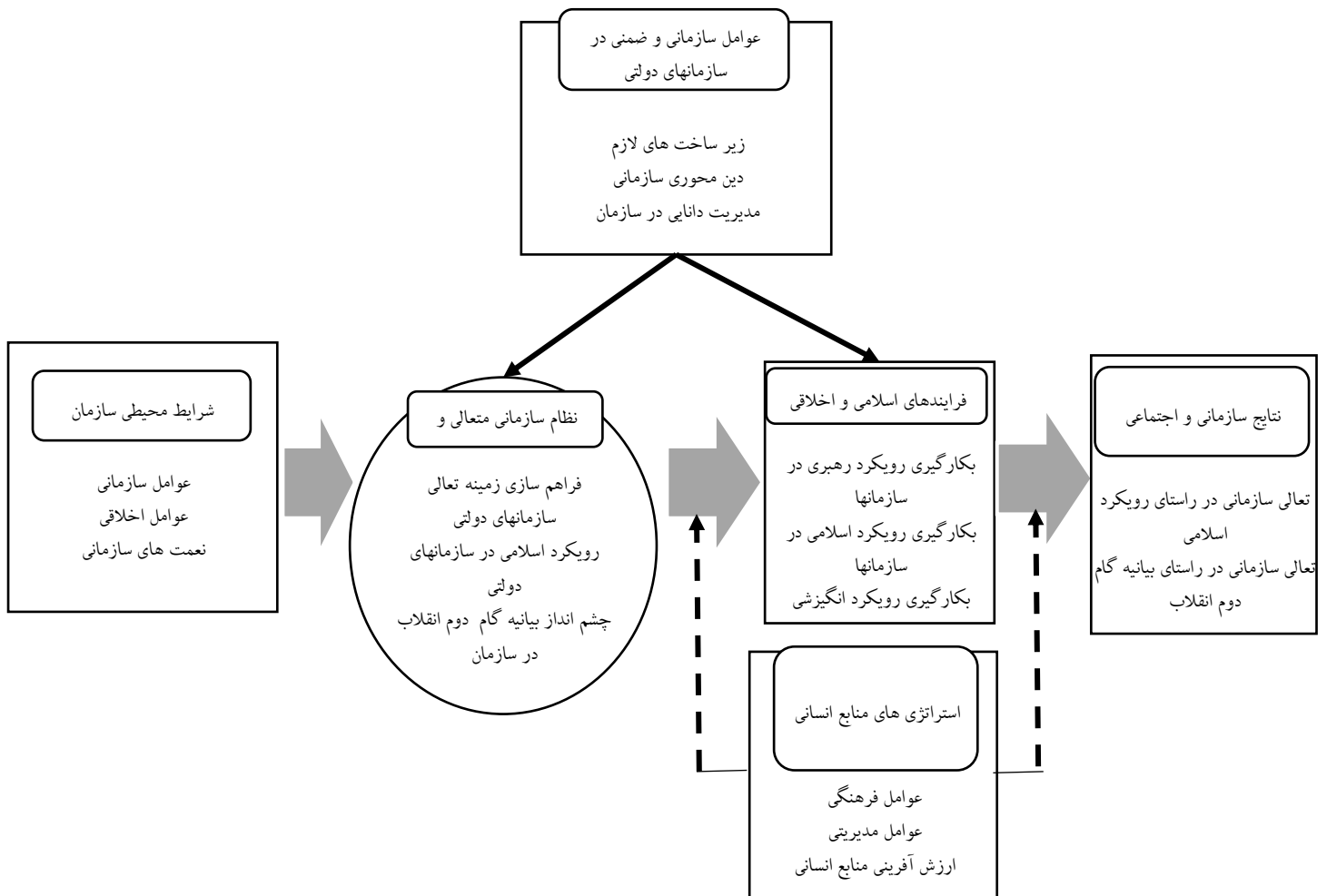
مدل پارادایمی (زمینه ای) تحقیق حاضر را به صورت زیر شکل می دهند:



شکل ۱. مدل زمینه ای (پارادایمی) مستخرج از فرایند کدگذاری

انقلاب (بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) ارائه شد. تبیین عوامل ایجاد کننده این موضوع نیز دغدغه اصلی این پژوهش بوده است. مدل پارادایمی پژوهش به شرح شکل ۲ نشان داده شده است.

مدل پارادایمی این تحقیق بر اساس الگوی پارادایمی استراوس و کوربین ارائه گردیده است. با وجود این عوامل و شرایط، مدل تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم



شکل ۲- مدل زمینه ای (پارادایمی) بسط داده شده مستخرج از فرایند کد گذاری

سازمانی و مدیریت دانایی در سازمان عوامل اصلی زمینه ای ارائه مدل تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) هستند. شرایط مداخله گر: شرایط مداخله گر مجموعه ای از وقایع، رخدادها و شرایط هستند که در فرآیند ایجاد تعالی سازمانی رخ می دهند و شامل شرایط عام تری همچون زمان، فضا و فرهنگ می شود که به عنوان تسهیلگر یا محدودکننده راهبردها عمل میکنند. این شرایط در راستای تسهیل یا محدودیت کشتی/ کشتی متقابل در زمینه خاصی عمل می کنند. هر یک از این شرایط، طیفی را تشکیل می دهند که تأثیر آنها از بسیار دور تا بسیار نزدیک متغیر است (۱۱). در این پژوهش ۳ مقوله عوامل فرهنگی، عوامل مدیریتی و ارزش آفرینی منابع انسانی به عنوان مقوله های شرایط مداخله گر بر ارائه مدل تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) در نظر گرفته شده است. مقوله محوری: مقوله مرکزی، ایده و فکر محوری، رخداد بنیادی یا پدیده های اساسی است که کنش/ واکنش های دیگر مقوله ها را هدایت و مدیریت می کند. مقوله مرکزی پدیده ای است که اساس و محور فرایند است. این مقوله همان عنوانی (نام یا برجسب مفهومی) است که برای چارچوب یا طرح به وجود آمده در نظر گرفته می شود.

یافته های کیفی شرایط علی: شرایط علی مجموعه ای از وقایع و شرایط است که بر مقوله اصلی اثر می گذارند. شرایط علی حوادث، وقایع و اتفاقاتی هستند که به وقوع یا گسترش پدیده مورد نظر می انجامد. در این مدل شرایط علی رویدادهایی هستند که موقعیتها و مسائل مرتبط با یک پدیده را خلق کرده و تشریح میکنند که افراد و گروه ها، چرا و چگونه به روشهای خاصی پاسخ میدهند. این پژوهش ۳ مقوله عوامل سازمانی، عوامل اخلاقی و نعمتهای سازمانی هستند که میتوانند ایجادکننده شرایط علی ارائه مدل تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) باشند. شرایط زمینه ای: مجموعه شرایطی است که زمینه پدیده مورد نظر را فراهم می سازد و بر رفتارها و کنشها تأثیر میگذارد. شرایط زمینه ای بیانگر مجموعه خاصی از ویژگیهای مربوط به پدیده است که به شکل عمومی به مکان رویدادها و وقایع مربوطه اشاره دارد. ویژگی های زمینه ای شامل عواملی می شوند که بدون آنها تحقق تعالی سازمانی رکود امکانپذیر نیست و زمینه شرایط خاصی را، که در آن راهبردها برای اداره، کنترل و پاسخ به پدیده صورت میگیرد، فراهم میکنند. این شرایط را مجموعه ای از مفاهیم، مقوله ها و متغیرهای زمینه ای تشکیل میدهند. در این پژوهش زیر ساخت های لازم و دین محوری

دانایی در سازمان)، شرایط مداخله-گر(عوامل فرهنگی؛ عوامل مدیریتی و ارزش آفرینی منابع انسانی)، راهبردها (بکارگیری رویکرد رهبری در سازمانها، بکارگیری رویکرد اسلامی در سازمانها و بکارگیری رویکرد انگیزشی) و پیامدها(تعالی سازمانی در راستای رویکرد اسلامی و تعالی سازمانی در راستای بیانیه گام دوم انقلاب) به دست آمد. که هر سازمان دولتی که در راستای پشتیبانی و هموارسازی مسیر رسیدن به آرمانهای جامعه اسلامی فعالیت کند، نهاد اسلامی به شمار خواهد آمد و اگر چارچوب-های اداره آن به عنایت برسد، می تواند به صورت الگویی بومی در مقابل نظریه‌های سازمان و مدیریت غربی ها مطرح شود؛ چرا که با توجه به اینکه اعتقاد مدیریت غربی بر این است که پایه‌های تمدن غرب براساس محوریت و اصالت دادن به انسان بنا نهاده شده است، قطعاً نمیتوان بسیاری از دستاوردهای آن را برای تمدنی استفاده کرد که قرار است بر محوریت خدا باشد؛ بلکه ممکن است حتی گمراه کننده و زیانبار باشد. یکی از مهم ترین اهداف بشر دستیابی به کمال و تعالی است و در جوامع مختلف انسانی به روشها و سبک و سیاقهای مختلف در این جهت تلاشهایی صورت می گیرد. به گونه ای که حتی اندیشمندان و پژوهشگران مختلف سعی کرده اند در این زمینه مدلهایی را طراحی و تبیین کنند. یکی از مهم ترین جنبه هایی که مطمح نظر نظریه پردازان قرار گرفته است تعالی سازمانی است و در این زمینه شاهد مدل‌های مختلفی در مناطق مختلف جهان هستیم(۱۲).

سازمان متعالی از دیدگاه اسلام باید علاوه بر جلب رضایت ذینفعان داخلی و ذینفعان خارجی، رضایت خداوند همچنین مورد توجه ویژه قرار گیرد. به عبارت دیگر سازمان متعالی با رویکرد اسلامی سازمانی است که در آن حق الله، حق الناس و حق النفس رعایت شود. در سازمان متعالی با رویکرد اسلامی افراد باید ایمان و اعتقاد به اصول دین و ارزشهای اسلامی داشته باشند و وظایف خویش را در برابر خداوند به انجام رسانند. افراد در سازمان متعالی با رویکرد اسلامی باید حق الناس را مورد تاکید قرار داده و ذینفعان سازمانی از جمله مشتریان، عرضه کنندگان، رقبا، دولت، موسسات مالی، اتحادیه ها، رسانه ها، جامعه و... را مورد توجه قرار داده و حق آنها را ادا کنند. در سازمان متعالی با رویکرد اسلامی حق النفس باید مورد توجه و تاکید قرار گیرد و ذینفعان درونی سازمان از جمله مدیران، کارکنان و سهامداران به حق مادی و معنوی خود برسند. مدل های تعالی دارای یک چارچوب مشخص می باشند که با استفاده از این چارچوب و با تاکید بر عوامل کلیدی به ارزیابی عملکرد سازمان و مقایسه آن با سایر سازمان ها می پردازد. مدل های تعالی در سطح دنیا بدنبال توسعه رقابت بین سازمانهای مختلف می باشد. پدیدار شدن مفاهیم تعالی و مدیریت کیفیت، به عنوان مزیت، رقابتی محسوب می شود و تعالی یک سیستم نمی باشد، بلکه نوعی تغییر در فلسفه، فرهنگ و استراتژی است. مدل تعالی کسب و کار، یک متدولوژی و روشی را به سازمان پیشنهاد می کند که سازمان در ایده و اقداماتش نسبت به سایر سازمان ها متعالی باشد و همچنین به سازمان نشان می دهد که چگونه در محیط رقابتی رشد کرده و بقا داشته باشد و نسبت به سایر سازمانها برتری یابد. سازمان

مقوله ای که به عنوان مقوله مرکزی انتخاب می شود باید به قدر کافی انتزاعی بوده و بتوان سایر مقوله های اصلی را به آن ربط داد. پدیده مد نظر باید محوریت داشته باشد، یعنی همه مقوله های اصلی دیگر بتوانند به آن ربط داده شوند و به تکرار در داده ها ظاهر شود. به این معنا که در همه یا تقریباً همه موارد، نشانه هایی وجود دارند که به آن مفهوم اشاره میکنند. پدیده محوری، به ایده یا پدیده های اطلاق میشود که اساس و محور فرایندی است که تمام مقوله های اصلی دیگر به آن ربط داده میشود. در این پژوهش سه مقوله فراهم سازی زمینه تعالی سازمانهای دولتی، رویکرد اسلامی در سازمانهای دولتی و چشم انداز بیانیه گام دوم انقلاب در سازمان به عنوان مقوله های محوری ارائه مدل تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب(بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) در نظر گرفته شده است.

راهبردها، راهبردها و استراتژیها کنش های هدفمندی هستند که راه حلهایی برای پدیده مورد نظر فراهم می سازند و منجر به ایجاد پیامدها و نتایج می شوند. راهبردها مبتنی بر کنش ها و واکنشهایی برای کنترل، اداره و برخورد با پدیده مورد نظر هستند. راهبردها در واقع طرحها و کنشهایی هستند که خروجی مقوله محوری مدل بوده و به پیامدها ختم میشوند. راهبردها، مجموعه تدابیری هستند که برای مدیریت، اداره یا پاسخ به پدیده تحت بررسی اتخاذ میشوند در این پژوهش سه مقوله بکارگیری رویکرد رهبری در سازمانها، بکارگیری رویکرد اسلامی در سازمانها و بکارگیری رویکرد انگیزشی به عنوان راهبردها بر مبنای مقوله های محوری ارائه مدل تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب(بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) در نظر گرفته شده است.

پیامدها، پیامدها نتایجی هستند که از راهبردها و کنشهای مربوط به پدیده مورد نظر حاصل می شوند پیامدها همان برون دادها یا نتایج کنشها و واکنشها هستند. با توجه به کدگذاری باز، مفاهیم مربوط به پیامدهای مدل استخراج شده اند، سپس با توجه به حرکت رفت و برگشت میان تم ها و مفاهیم مقوله های اصلی استخراج و نامگذاری شده اند و بر همین اساس پیامدها در دو بخش مربوط به تعالی سازمانی در راستای رویکرد اسلامی و تعالی سازمانی در راستای بیانیه گام دوم انقلاب به عنوان پیامدها ارائه مدل تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب(بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) طبقه بندی شده است.

نتیجه گیری

جهت استخراج مؤلفه های پژوهش از روش داده بنیاد سیستماتیک استفاده گردید. نتایج پژوهش، نشان دهنده استخراج ۶ بعد اصلی و ۱۷ مؤلفه محوری است که در قالب مدل پارادایمی تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب(بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) به عنوان مقوله محوری و شرایط علی (عوامل سازمانی، عوامل اخلاقی و نعمت های سازمانی)، عوامل زمینه ای(زیر ساخت های لازم، دین محوری سازمانی و مدیریت

متعالی نیز سازمانی است که همسو با انجام اقدامات و فعالیت هایش جهت تحقق نتایج، بر روی مشتریان، رهبری و توافق نظر، مدیریت بر مبنای فرایند و حقایق، کارکنان و مشارکت آنها، بهبود مستمر و نوآوری، سودآوری برای ذی نفعان و مسئولیت های اجتماعی تمرکز دارد.

بعد از مطرح شدن اصول مدیریت دولتی نوین در سازمانهای بخش دولتی مانند الزام کاهش هزینه های سازمان های دولتی، تمرکز بر کارایی و اثربخشی، توسعه شفافیت و پاسخگویی عمومی، این سازمان ها به سمت بکارگیری مدل های تعالی سازمانی حرکت کرده اند تا بتوانند با بکارگیری این مدل ها پاسخگوی الزامات و چالش های محیطی باشند. بخش دولتی به دلیل مسایل و ویژگی های خاص خود مانند سیاسی بودن، شهروند محوری، خدمت محوری، غیرانتفاعی بودن و ... مستلزم طراحی و بکارگیری مدل تعالی بخش دولتی است. متن بیانیه گام دوم انقلاب، سندی راهبردی است و نباید با نگاه و عطف و خطابه به آن نگاه کرد؛ لذا برای کاربردی کردن آن جهت طراحی الگوی تعالی سازمان های دولتی باید هر سازمان و نهاد در نظام اسلامی سهم خود را از آن پیدا کند. در همین راستا در سال ۲۰۰۰، اتحادیه اروپا، چارچوب ارزیابی مشترک (مدل کاف) را جهت بخش دولتی پیشنهاد کرد. بعد از یک دهه پیاده سازی مدل کاف در اروپا بسیاری از سازمان های بخش دولتی توانسته اند به چالش ها و الزامات محیطی پاسخگو باشند این مدل چارچوبی جهت خود ارزیابی و بهبود مستمر در سازمان های دولتی ایجاد کرده و ایجاد مطالعات مقایسه ای بین سازمان های دولتی را ترغیب می کند. بررسی ها نشان داده است تا ۲۱ سپتامبر سال ۲۰۱۰، ۲۰۶۶ سازمان دولتی در ۳۹ کشور از مدل کاف بهره مند شده اند.

در یک جمع بندی کلی اهداف کلان تمامی مدل های تعالی را می توان در قالب موارد زیر مطرح کرد:

افزایش رقابت جویی سازمان ها در سطح ملی و بین المللی
اشاعه فرهنگ کمال جویی در سازمان ها و اراه یک چارچوب علمی و کاربردی

ایجاد ابزارهای قدرتمند و جامع برای خودارزیابی سازمان ها
آماده سازی سازمان ها برای مدیریت تغییر و تحول و واکنش سریع نسبت به تغییرات محیطی

ایجاد الگوهای موفق به عنوان نمونه
گسترش و توسعه روحیه همبستگی سازمانی و ملی بین اعضای سازمان

گسترش روحیه کارگروهي، مسئولیت های شهروندی و اجتماعی.
مباحث نظری و علمی در عرصه های تحول اداری و مدیریتی موضوعی آزمون دنی و بسیار چالشی است که در سطح فردی باعث توسعه یادگیری و افزایش مهارت های شغلی، کاری و سازمانی شده و در عرصه های ملی باعث تسهیل فرایند توسعه، ارایه خدمات بهتر به مردم، توسعه دموکراسی و حکومت داری، رضایت مردمی، تقویت سیستم های سیاسی و مدیریتی و بهبود سایر نظام های اقتصادی، اجتماعی حاکمیت ملی و بین المللی را فراهم می سازد و در سطح سازمانی نیز اجزاء سازمان را با راهبردهای خرد و کلان سازمان در جهت نیل به نظام مطلوب

اداری و مدیریت فراهم می سازد. انتخاب رویکردهای بهبود و تحول اداری در درون سازمانها از نظر ساختار، ماهیت و مشخصه های بهبود و توسعه، با گسترش مفاهیم و جهت گیری راهبردی نظام اداری با توجه به بیانیه گام دوم انقلاب در ابعاد سیاست های کلان نظام اداری، سیاست های کلی برنامه های توسعه، قوانین و مقررات موضوعه در ارتباط مستقیم است. رویکرد کشور ایران در مسیر تعالی بخش دولتی، رویکرد تحول گرا بوده و می بایست با تاسی از ابعاد و آموزه های مطرح در بیانیه گام دوم انقلاب و با توجه به شرایط سیاسی، اقتصادی و فرهنگی داخل کشور، سیاست های کلی، قوانین و برنامه های تحول طراحی گردد.

با استناد به مطالعات کتابخانه ای و سوابق و نیز طبق نظرات ارائه شده توسط خبرگان، در خصوص ارائه مدل تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) نشان داد ۳ مقوله عوامل سازمانی، عوامل اخلاقی و نعمتهای سازمانی هستند که میتوانند ایجادکننده شرایط علی طراحی مدل تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) باشند. که با توجه به اینکه تا کنون هیچ تحقیق مشابه به پژوهش حاضر انجام نشده است مطالعه ای جهت مقایسه نتایج با تحقیق حاضر یافت نشد.

در خصوص شرایط زمینه ای تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) با استناد به مطالعات کتابخانه ای و سوابق و نیز طبق نظرات ارائه شده توسط خبرگان، نتایج نشان داد زیر ساخت های لازم و دین محوری سازمانی و مدیریت دانایی در سازمان عوامل اصلی زمینه ای ارایه ی مدل تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) هستند که با توجه به اینکه تا کنون هیچ تحقیق مشابه به پژوهش حاضر انجام نشده است مطالعه ای جهت مقایسه نتایج با تحقیق حاضر یافت نشد.

در خصوص شرایط مداخله گر تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) با استناد به مطالعات کتابخانه ای و سوابق و نیز طبق نظرات ارائه شده توسط خبرگان، نتایج نشان داد ۳ مقوله عوامل فرهنگی، عوامل مدیریتی و ارزش آفرینی منابع انسانی به عنوان مقوله های شرایط مداخله گر بر طراحی مدل تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) در نظر گرفته شده است که با توجه به اینکه تا کنون هیچ تحقیق مشابه به پژوهش حاضر انجام نشده است مطالعه ای جهت مقایسه نتایج با تحقیق حاضر یافت نشد.

در خصوص مقوله محوری تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) با استناد به مطالعات کتابخانه ای و سوابق و نیز طبق نظرات ارائه شده توسط خبرگان، نتایج نشان داد در این پژوهش سه مقوله فراهم سازی زمینه تعالی سازمانهای دولتی، رویکرد اسلامی در سازمانهای دولتی و چشم انداز بیانیه گام دوم انقلاب در سازمان به عنوان مقوله های محوری ارایه ی مدل تعالی سازمانهای دولتی با

دارد. مطمئناً زمانی که در سازمان احساس نیاز به تعالی باشد و سازمان آگاهانه و از روی نیاز به سمت تعالی میل کند بهترین زمان استفاده از یک مدل تعالی است.

- الزام به تمامی شئون یک مدل تعالی تا حدی محال به نظر می رسد. اما باید توجه داشت که هرچقدر تعهد بیشتری به فرآیند تعالی داشته باشیم، احتمالاً نتایج و پیامدهای بهتری را در پیش خواهیم داشت.

Refernces

1. Hashemzadeh, Masoumeh, Arasteh, Hamid Reza, Abbasian, Hossein, Zainabadi, Hassan Reza (2018). Presenting the model of organizational excellence based on the Holy Quran, Police Management Research, 14(3), 26-37.
2. Gudarzi, Gholamreza, Hosni Moghadam, Sadegh, Nowrozi, Rasoul, Soltani, Morteza (2019). Designing and explaining the model of the civilizing institution, based on the content analysis of the statement of the second step of the revolution, Islamic Management Quarterly, 28(3), 45-77.
3. Hassannejad, Mohammad (2019). The mediating role of organizational health in the relationship between excellence and organizational growth, organizational agility of managers and teachers in Bakharz city. Parsai inside the country, master's degree. Supervisor: Talat Sabbaghzadeh. Islamic Azad University, Taibad Branch, Educational Sciences Department.
4. Carmen, G. Camino.S.MercedesPañero-Taberna-AlonsoMaríaSanjurjo-Sáeza(2020) Use of the EFQM excellence model to improve hospital pharmacy performance, Research in Social and Administrative Pharmacy Volume 16, Issue 5, May 2020, Pages 710-716
5. Kim, D. & Kumar, V. and Murphy, s. (2010). "European foundation for quality management business excellence model". In: international journal of quality & reliability management. Vol. 27, no. 6, pp. 684-701.

رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) در نظر گرفته شده است که با توجه به اینکه تا کنون هیچ تحقیق مشابه به پژوهش حاضر انجام نشده است مطالعه ای جهت مقایسه نتایج با تحقیق حاضر یافت نشد.

در خصوص راهبردها تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) با استناد به مطالعات کتابخانه ای و سوابق و نیز طبق نظرات ارائه شده توسط خبرگان، نتایج نشان داد در این سه مقوله بکارگیری رویکرد رهبری در سازمانها، بکارگیری رویکرد اسلامی در سازمانها و بکارگیری رویکرد انگیزشی به عنوان راهبردها بر مبنای مقوله های محوری ارابه ی مدل تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) در نظر گرفته شده است که با توجه به اینکه تا کنون هیچ تحقیق مشابه به پژوهش حاضر انجام نشده است مطالعه ای جهت مقایسه نتایج با تحقیق حاضر یافت نشد.

در خصوص پیامدهای تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) با استناد به مطالعات کتابخانه ای و سوابق و نیز طبق نظرات ارائه شده توسط خبرگان، نتایج نشان داد پیامدها در دو بخش مربوط به تعالی سازمانی در راستای رویکرد اسلامی و تعالی سازمانی در راستای بیانیه گام دوم انقلاب به عنوان پیامدها طراحی مدل تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی) طبقه بندی شده است که با توجه به اینکه تا کنون هیچ تحقیق مشابه به پژوهش حاضر انجام نشده است مطالعه ای جهت مقایسه نتایج با تحقیق حاضر یافت نشد.

همچنین بر اساس نتایج به دست آمده، پیشنهادهایی ارائه شده است:

بنیان الگوی پیشنهادی این پژوهش، رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب است بنابراین پیشنهاد می شود ارزش های مبنایی اسلام در سطوح مختلف سازمان ها، به عنوان یک اولویت محسوب شده و نسبت به آموزش آنها تلاش شود. همچنین پیشنهاد می شود: با توجه به این که الگوی پیشنهادی تنها یک الگوی سنجش تعالی نیست بلکه الگوی مدیریت فرایند تعالی سازمانی نیز هست، بنابراین این الگو در فرایند مدیریت تعالی مورد توجه قرار گیرد؛ - هرچه در سازمان است نعمت خدا محسوب می شود، بنابراین پیشنهاد می شود اسم واژه منابع سازمانی به نعمت های سازمانی تغییر پیدا کرده و جایگاه منابع سازمانی براساس رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب توسعه و ترویج یابد؛

- اصول ارزیابی و حسابرسی در نگاه رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب، فرایند محور بوده و اولویت اصلی ارزیابی، چگونگی عمل مبتنی بر اصول است. بنابراین پیشنهاد می شود این اصول در نظام های ارزیابی مدنظر قرار گیرد؛

همچنین پیشنهادات زیر در خصوص مدل تعالی سازمانهای دولتی بر مبنای مدل تعالی سازمان های ایرانی ارائه می گردد:

- در گام شرایط علی هر کاربر باید این سوال را از خود پرسد که چه دلایلی برای استفاده از مدل تعالی در سازمان یا حوزه من وجود

6. Farana, Radim & Doc, & Ing, & Csc., (2022). Application of EFQM Excellence Model at the Faculty. "Instruments and Controls". VŠB-TUO, Ostrava, ISBN 978-80-248-1272-4
7. Yung-LunLiuaKoPen-FabJui-TeChiangbWen-JyeShyrc(2021). Should the EFQM Excellence Model be Adapted for Specific Industries? A Restaurant Sector Example. International Journal of Hospitality Management Volume 92 pp. 241-258.
8. Escrig-Tena, Ana & García-Juan, Beatriz & Segarra, Mercedes. (2019). Drivers and internalization of the EFQM excellence model. International Journal of Quality & Reliability Management. 36. 10.1108/IJQRM-08-2017-0161.
9. Mohghar, Alisafari, Hossein Moin Najafabadi, Faqiheh (1400). Designing the organizational excellence methodology of Iran's oil industry. Industrial Management, Volume 13, Number 3, 1400, Pages 370-390
10. Strauvs, A. & J. Courbin (1998). Principles of Qualitative Research Methodology. Translation by B. Mohammadi. Tehran: Institute of Humanities and Cultural Studies?
11. Creswell, John W. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Approaches, translated by Alireza Kiyamanesh, Jihad Academic Publications (Allameh Tabatabai University), third edition.
12. Gooderzi F. (1400). Drawing a fuzzy map of organizational excellence in the Social Security Organization of Branch 25 with the approach of the European Quality Award. Specialized Scientific Quarterly of New Research Approaches in Management and Accounting, 5(55), 252-269.