

ارائه الگوی بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی: یک پژوهش داده بنیاد
علی رضا حیدری تفرشی^۱، غلامحسین حیدری تفرشی^{۲*}، عباس خورشیدی^۳

چکیده

در پژوهش حاضر به ارائه الگوی بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی منطقه هشت دانشگاه آزاد اسلامی پرداخته شده است. روش پژوهش حاضر از نظر اهداف؛ کاربردی و از نظر داده کیفی و از نظر ماهیت و نوع مطالعه داده بنیاد نوظهور است. جامعه آماری موردنظر پژوهش حاضر را شامل کلیه خبرگان حوزه مربوطه تشکیل می‌دهد که بر اساس روش نمونه‌گیری آگاهانه از نوع هدفمند گلوله برفی و اشباع نظری تعداد ۲۰ نفر خبره حجم نمونه را شامل می‌شود. ابزار سنجش پژوهش حاضر را یک فرم مصاحبه نیمه ساختاریافته تشکیل داد؛ که در آن، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی تنظیم شد. برای فرم مصاحبه مذکور ابتدا کلیه الگوها، یافته‌ها، مطالعات و تئوری‌های ملی و جهانی بررسی شده و سپس توسط کدگذاری باز، شاخص‌ها احصا شدند و بعد توسط کدگذاری محوری، در قالب ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها مقوله‌بندی شد. برای ۲۰ نفر از خبرگان حوزه مربوطه ارسال و به مدد کدگذاری انتخابی از طریق مصاحبه، فن دلفی و بارش فکری بر روی خبرگان اجرا و این روند تا اشباع نظری استمرار داشت. پس از تأیید نهایی و اولویت‌بندی خبرگان در خصوص ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های سازنده الگوی مذکور این مهم در قالب یک الگو ترسیم، و مجدداً الگوی مذکور توسط خبرگان اعتبار یابی شد. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها کیفی بوده و در نهایت ۵ بعد، ۱۳ مؤلفه و ۱۰۲ شاخص نهایی گردید.

واژه‌های کلیدی: الگوی بهره‌وری، آموزشی، پژوهشی، خدماتی، رشد حرفه‌ای و سازمانی.

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۲ استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

^۳ استاد گروه علوم تربیتی، واحد اسلام شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلام شهر، ایران

مقدمه

عظیم‌ترین سرمایه در هر سازمان منابع انسانی آن سازمان است. در واقع نقش حیاتی و عنصر اصلی هر سازمان منابع انسانی آن سازمان است. به بیان دیگر، ثروت عظیم یک سازمان، منابع انسانی آن سازمان است. نگاهی گذرا به اعصار مدیریتی بیانگر آن است که ترتیب توالی این اعصار به شرح ذیل است: (خورشیدی، ۱۳۹۶).

الف) عصر شکار ب) عصر کشاورزی ج) عصر صنعتی د) عصر فرا صنعتی ه) عصر حکمت. در واقع امروزه عصر حکمت است یعنی دانش به عنوان ابزار قدرت. بدین ترتیب سازمان‌هایی حکمت دارند و حکمت افزایی می‌کنند که دارای منابع انسانی، مستعد و توانمند باشند. اگر منابع انسانی متصف به دانش مقتضی به روز شوند به سرمایه‌های انسانی تبدیل شده و این سرمایه انسانی منجر به ایدئولوژی منحصر به فرد در سازمان می‌شوند و سازمان را به حداکثر بهره‌وری می‌رسانند. به بیان دیگر به سازمان‌هایی که بدون منابع انسانی متصف به دانش هستند عدمشان به ز وجود است. (میرکمالی، ۱۳۹۷).

بهره‌وری منابع انسانی عبارت است از بدست آوردن حداکثر سود ممکن یا بهره‌گیری و استفاده بهینه از توان، استعداد و مهارت منابع انسانی به منظور تحقق اهداف سازمان است. در واقع بهره‌وری یک دیدگاه فکری است که همواره سعی دارد آنچه را که در حال حاضر موجود است را بهینه بخشد. بدین ترتیب بهره‌وری مبتنی بر این عقیده است که انسان می‌تواند وظایف محوله خود را هر روز بهتر از دیروز به انجام برساند. بر این اساس بهره‌وری منابع انسانی مهم‌ترین معیار بهره‌وری است، زیرا عنصر اساسی در هر گونه تلاش برای بهبود بهره‌وری منابع انسانی است. (ابطحی و کاظمی، ۱۳۹۸)

از طرف دیگر، امروزه ما در جهانی به سرعت در حال تغییر و پیچیده زندگی می‌کنیم که شاهد تغییراتی در ارزش‌های اساسی و ساختارهای سیاسی و اجتماعی جوامع هستیم. یکی از نتایج این تغییرات، افزایش تقاضای اجتماعی برای آموزش عالی است (لجابتیس^۱، ۲۰۱۲). آموزش عالی برای پاسخگویی به این تقاضا با چالش‌های مختلفی از جمله چالش نوسازی در ساختار، برنامه‌ریزی، نیروی انسانی و... مواجه است. در این بین، بهره‌وری و توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها یکی از مهمترین ارکان فرایند نوسازی آموزش عالی محسوب می‌شود (یمینی دوزخی، ۱۳۹۲).

¹. Ljubetis

ارائه الگوی بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی: یک پژوهش داده بنیاد □ ۱۴۹

اولکای و بولا^۱ (۲۰۱۷) معتقد است آموزش عالی، سطح مهارت افراد را افزایش می‌دهد و آنها را توانا می‌سازد تا برای سطوح بالای شغلی مهارت‌های لازم را کسب کنند و نیروی کار ماهر باعث افزایش بهره‌وری می‌شود. در گزارشی که از سوی وزارت کار در ژاپن منتشر شده است، عواملی از قبیل نحوه استقرار تجهیزات و پرسنل، مهارت نیروی کار، فرهنگ سازمانی، انگیزش را در بهره‌وری منابع انسانی مؤثر می‌داند. سازمان بین‌المللی کار عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی را متشکل از روابط مدیریت و کارکنان، شرایط اجتماعی و روانی کارگزارش می‌نماید مچنین با توجه به اهمیتی که مقوله بهره‌وری منابع انسانی در توسعه اقتصادی کشور دارد و به استناد ماده ۷۹ قانون برنامه پنجم توسعه کشور که تمام دستگاه‌های اجرایی را از سال دوم برنامه، به انتشار تغییرات بهره‌وری و شناسایی متغیرهای اثرگذار بر رشد بهره‌وری موظف نموده است، ضرورت دارد تا با توجه خاص به ارتقای بهره‌وری، متولیان حوزه‌های مختلف کشور به رشد و توسعه منابع انسانی کمک نمایند.

در این بین نظام آموزش عالی بطور عام و دانشگاه و اعضای هیئت‌علمی آن به طور خاص بایستی نگاه دقیق‌تر و موشکافانه‌تری به مقوله بهره‌وری نمایند. در تأیید این مطالب صاحب‌نظران معتقدند که شناخت عوامل مؤثر بر بهره‌وری، زمینه را برای اتخاذ سیاست‌های کارآمد نظام آموزشی فراهم می‌سازد (عبداللهی، ۱۳۹۱). سانیاال اشاره می‌کند که کارایی یک دانشگاه به اثربخشی و کیفیت کارکنان آن، علی‌الخصوص به کار هیئت‌علمی آن وابسته است. حجازی (۱۳۹۷) اعتقاد دارد که قلب هر دانشگاه یا موسسه آموزش عالی اعضای هیئت‌علمی آن است

در این راستا شناخت عوامل مؤثر بر بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی برای مدیران دانشگاه از اهمیت خاصی برخوردار است؛ چرا که اگر اعضای هیئت‌علمی دانشگاه بهره‌ور باشند می‌توانند سایر منابع را به نحو احسن و مطلوب به کار گیرند و انواع بهره‌وری را محقق سازند تا نهایتاً دانشگاه را بهره‌ور کنند؛ بنابراین مسئله اصلی این تحقیق شناسایی ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی و تعیین رابطه بین ابعاد در قالب یک الگوی کاربردی منسجم است. با توجه به مطالب ارائه شده در خصوص اهمیت بهره‌وری، ذکر این نکته ضروری است که در سند نقشه جامع علمی کشور به ارتقای بهره‌وری و هدایت منابع و بودجه‌های آموزشی و پژوهشی به سوی نیازها و مأموریت‌های ملی توجه

¹. Olcay& Bulu

۱۵۰ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره چهارم، تابستان ۱۴۰۰

شده است. همچنین ارتقای بهره‌وری و تقویت بنیه مالی و ارتقای کارآمدی با رویکرد متمرکز بر حل مسائل و رفع نیازهای دستگاه‌های اجرایی و انجام فعالیتهای آموزشی و پژوهشی قابل اجرا در سایر مراکز پژوهشی و دانشگاهی و نیز الزام دستگاه‌های اجرایی به تهیه اسناد تحول راهبردی علم و فناوری در حوزه مربوطه، از تاکیدات سند می‌باشد. (محمدی وهمکاران، ۱۳۹۵)

در باب ضرورت انجام این تحقیق، می‌توان به تاکید مقام معظم رهبری در دیدار با فعالان و برگزیدگان بخشهای اقتصادی اشاره نمود که فرمودند افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، کمک مستقیم به تحقق اهداف سند چشم‌انداز است. همچنین از یک طرف افزایش فشارهای خارجی از سوی قانون-گذاران، سیاستمداران و مردم بر دانشگاه‌ها باعث شده است که دانشگاه‌ها در جستجوی راههایی به منظور کاهش هزینه‌ها، استفاده بیشتر از منابع و سرانجام ارتقاء سطح بهره‌وری باشند. لذا مطالعه بهره‌وری اعضای هیئت علمی به عنوان راهکاری جهت کاهش هزینه‌ها و استفاده از منابع و امکانات ضروری به نظر می‌رسد از طرف دیگر مطالعه بهره‌وری اعضای هیئت علمی می‌تواند به عنوان گامی به سوی کیفیت در نظام آموزش عالی به ویژه در سطح دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تلقی شود. با توجه به آنچه گفته شد پژوهشگر در پژوهش حاضر درصدد ارائه الگوی بهره‌وری اعضای هیئت علمی منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی است.

مبانی نظری پژوهش

در خصوص مبانی نظری بهره‌وری اعضای هیئت علمی مطالعاتی انجام شده که در زیر به برخی از آنها در جدول (۱) می‌پردازیم:

جدول (۱) الگوهای بهره‌وری

ردیف	نام الگو	سال	ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها
۱	جانگ ^۱	۲۰۱۵	بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت علمی در هنگ کنگ بر اساس نظام آموزشی " به بررسی بهره‌وری پژوهشی مراکز هنگ کنگ پرداخته است. در این پژوهش سعی شده است عوامل فردی و نهادی مورد شناسایی قرار گیرد که به بهره‌وری کمک می‌کند،

¹ -Jung.

ارائه الگوی بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی: یک پژوهش داده بنیاد □ ۱۵۱

ردیف	نام الگو	سال	ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها
۲	الگوی بهره‌وری توسعه در سرمایه اجتماعی اساتید دانشگاه	البرت وهمکاران (۲۰۱۸)	ویژگی‌های پژوهشگر، ارتباط پژوهشی، شایستگی پژوهشی و حمایت نهادی به‌عنوان عوامل تاثیرگذار بر بهره‌وری پژوهشی در نظر گرفته شده است.
۳	الگوی عوامل مؤثر بر بهره‌وری دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی کافمن	کافمن (۲۰۱۰)	۱- برنامه ریزی ۲- دسترسی به اطلاعات ۳- نیروی کار ماهر ۴- ترسیم آرمان‌ها ۵- تعیین قلمرو مدیریت کیفیت جامع در بخش بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی ۶- ذهنیت فلسفی ۷- جذب منابع ۸- نیروی کار منسجم ۹- آمایش سرزمین و واقعیت‌های منطقه ای و بین‌المللی ۱۰- تعیین استانداردهای ملی و منطقه‌ای و بین‌المللی در آموزش عالی ۱۱- تعیین یک برنامه اصلاح مدیریت کیفیت جامع برای تحقق استانداردهای ملی و منطقه‌ای با توجه به امکانات و واقعیت‌ها بر اساس آرمان‌ها و استانداردهای ملی و منطقه‌ای ۱۲- تعیین راهبردهای مدار توسعه نیافتگی در مدیریت و رهبری کیفیت جامع در بخش دانشگاهی از طریق تشکیل پایگاه‌های اطلاعاتی ۱۳- ثبات.
۴	الگوی بهره‌وری در آموزش عالی اشورس	اشورس (۲۰۱۰)	عامل: فردی، گروهی، دانشگاهی، وزارتخانه و سیستمی
۵	الگوی رابطه بین بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی و رضایت از شغل	مامیسیشویلی و رُسر (۲۰۱۰)	ابعاد: تحقیقاتی، تعلیمی و خدماتی مرتبط با رضایت شغلی در دانشگاه‌های تحقیقاتی وجود دارد.

در خصوص بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی پژوهش‌هایی انجام شده که به اختصار به مهم‌ترین آنها در زیر پرداخته می‌شود

فیضی وهمکاران (۱۳۹۹) پژوهشی باعنوان ارائه الگوی بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم انتظامی امین انجام دادند. پژوهش حاضر از نظر هدف توسعه‌ای، از نظر داده‌ها اکتشافی و از

۱۵۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره چهارم، تابستان ۱۴۰۰

روش اجرا ترکیبی بوده است. جامعه مشارکت کننده برای مصاحبه متخصصان حوزه مدیریت آن دانشگاه بودند که تعداد ۲۰ نفر به شرط تحقق اشباع نظری به عنوان نمونه آماری و البته به صورت هدفمند تعیین گردیدند. جامعه آماری بخش کمی تعداد ۸۵ نفر از اعضای دانشگاه مذکور بودند که از بین آن‌ها ۶۵ نفر به عنوان نمونه و به روش طبقه‌ای تصادفی انتخاب گردیدند. پرسشنامه محقق ساخته از نوع طیف لیکرت ۷ گزینه‌ای که از مبانی نظری و تحلیل مصاحبه‌های جامعه کیفی مشتق بر ۸۷ گویه تهیه گردیده بود، بین نمونه کمی توزیع و داده‌ها جمع‌آوری و با آزمون‌های تحلیل عاملی تأییدی و آزمون بار عاملی تجزیه و تحلیل و رتبه‌بندی گردیدند الگوی مستخرج شامل چهار بعد، ده مؤلفه و ۸۷ شاخص بود. وبه عنوان یک الگوی جامع و با لحاظ نمودن همه نقاط قوت الگوهای قبلی و در نظر داشتن شرایط خاص دانشگاه امین است. همچنین در بین ابعاد آن، بُعدهای آموزش و پژوهش و در بین مؤلفه‌ها، مؤلفه ویژگی‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی حائز اولویت اول شدند و در نهایت این یافته‌ها از جهاتی با دانشگاه مورد مطالعه تناسب لازم را دارند و نقطه قوت محسوب می‌گردند.

مردانی و خاکی (۱۳۹۸) در پژوهشی به عنوان ارائه الگوی بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های نیروهای مسلح با تأکید بر نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات. انجام دادند. هدف این پژوهش، ارائه الگوی بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های نیروهای مسلح- باتأکید بر نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات است. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که فاوا، رابطه مثبت و معنی‌داری با بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های نیروهای مسلح و مؤلفه‌های آن دارد و از بین مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی، شناخت شغل، دارای بیشترین اهمیت است. درانتها باعنایت به تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش؛ الگوی بهره‌وری کارکنان دانشگاه--های نیروهای مسلح باتأکید بر نقش فاوا، ارائه شده است.

فرهادی (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان شناسایی ملاک‌های جذب اعضای هیئت علمی در ایران انجام دادند. آنها در نتایج پژوهش خود سه نوع ملاک‌های آموزشی، ملاک‌های پژوهشی و ملاک‌های عمومی را به عنوان ملاک‌های مورد استفاده برای جذب اعضای هیئت علمی گزارش کردند

ارائه الگوی بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی: یک پژوهش داده بنیاد □ ۱۵۳

محمدی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به «ارائه الگوی مطلوب برای انتخاب اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های ایران» پرداختند که منجر به شناسایی چهار بعد «بعد علمی-آموزشی»، «بعد پژوهشی و فناوری»، «بعد فرهنگی» و «بعد شخصیتی و اخلاقی». گردید
روآل^۱ (۲۰۱۸)، پژوهشی با عنوان الگوی بهره‌وری تکمیلی برای حرف مختلف انجام داد. نتایج نشان داد به ترتیب سه عامل سازمانی، ویژگی‌های فردی و محیطی، بیشترین تأثیر را بر ارتقاء بهره‌وری دارند. بعبارت دیگر، شاخص‌های تدوین شده در راستای طراحی الگو، قادر به تبیین سنجش کارایی جهت بهره‌وری نیروی انسانی و جذب حرف مختلف می‌باشند.

پاول، و همکاران^۲ (۲۰۱۷) در رابطه الگوی مؤثر بر بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه آمریکایی (بیروت) مطالعاتی انجام دادند و نتایج آنها نشان داد. الگوی مزبور دارای مولفه‌هایی شامل عوامل بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت‌علمی، تسهیلگران، پیامدها و زمینه‌های بروز بهره‌وری پژوهشی است. نهایتاً ۶ ۷۵ عامل در بخش عوامل، ۱۰ مؤلفه در بخش تسهیلگران بهره‌وری پژوهش، ۱۱ مؤلفه در بخش نتایج و نهایتاً ۶ مؤلفه در بخش عوامل زمینه‌ای به دست آمده است.

کیم و چوی^۳ (۲۰۱۷) در پژوهشی عوامل مؤثر بر بهره‌وری دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی را در مجموع در ۱۶ عامل مشارکت دانشجویان، نرخ جذب، منابع علمی، فارغ التحصیلان، عملکرد هیئت‌علمی، هزینه پژوهش، مزایای هیئت‌علمی، فضا، کتابخانه، نرخ توزیع دانشجو، مدیریت، ارتباط با فارغ التحصیلان، رفاه فارغ التحصیلان، رشد حرفه‌ای، تناسب دانشجویان با جامعه، هزینه و پژوهش‌ها برای بهره‌وری ذکر نموده است.

سابهاروال^۴ (۲۰۱۶)، در پژوهشی با موضوع «عامل تاثیرگذار بر بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های دولتی: تحلیل لیزرل و شبکه عصبی»، به این نتیجه دست یافت که ویژگی‌های پژوهشگر، شایستگی پژوهشی، حمایت نهادی از پژوهش‌ها و ارتباط پژوهشی تأثیر مستقیمی بر بهره‌وری پژوهشی می‌گذارد.

¹.Roal

2. Paul & Vijayaragavan & Burman & Chahal

3. Kim and Choi

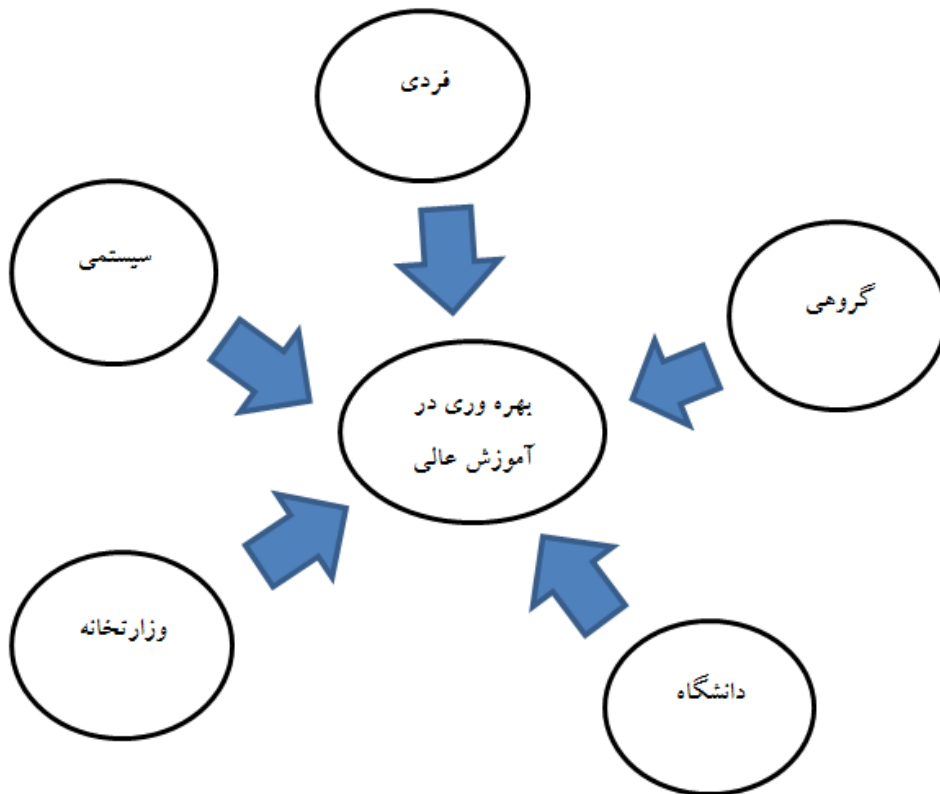
4. Sabharwal

چارچوب نظری پژوهش

با توجه به مطالعات و تحقیقات انجام شده توسط سایر پژوهشگران الگوی بهره‌وری اشورس (۲۰۱۰) با عنوان مبنای نظری پژوهش حاضر انتخاب شده است که در تحقیقات انجام شده به آن پرداخته شده است. در این الگو بهره‌وری اعضای هیئت علمی در پنج سطح بررسی شده است که عبارتند از:

- ۱ - فردی (نگرش و گرایش عضو هیأت علمی به فعالیت های آموزشی، پژوهشی، پرورشی، خدماتی، انتشاراتی، رشد حرفه ای، مشارکت در فرایندهای یادگیری، تلاش عضو هیئت علمی در تقویت ارزشها و آرمانهاو...).
 - ۲ - گروهی (نگرش گروه های آموزشی و پژوهشی به برنامه ها، میزان ارتباط گروه با دانشجویان و اعضای هیئت علمی، میزان تلاش گروه در فعالیت پژوهشی و...).
 - ۳ - دانشگاه (نگرش دانشگاه به هدف گذاری، سیاست گذاری و هدایت اعضای هیئت علمی، میزان فعالیت دانشگاه در اشاعه فرهنگ اصیل فضای سالم، تزکیه افراد، اداره جامعه و...).
 - ۴ - وزارتخانه (میزان تلاش برای تربیت نیروی انسانی متخصص، تلاش برای تولید و غنی سازی دانش و فرهنگ کشور، تلاش برای توسعه پایدار علمی بر اساس هماهنگی با سایر بخش ها، نهادینه کردن فرهنگ خدانشناسی، محبت، اخوت، نظم اجتماعی و...).
 - ۵ - سیستمی (توجه و تاکید بر بهره‌وری مبتنی بر داده‌ها، فرایندها، ستادها، بازخوردها، محیط و...).
- بر این اساس پژوهشگر قصد دارد با توسعه الگوی مزبور، الگویی را برای بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی طراحی نماید.

ارائه الگوی بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی: یک پژوهش داده بنیاد □ ۱۵۵



شکل چارچوب نظری پژوهش بر گرفته از الگوی بهره‌وری اشورس (۲۰۱۰)

سوالات پژوهش

- ۱) الگوی مناسب بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی کدام است؟
- ۲) ابعاد، مولفه‌ها و تعداد شاخص‌های سازنده الگوی بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی به ترتیب اولویت کدامند؟

روش

پژوهش حاضر از لحاظ اهداف کاربردی از نظر داده‌ها کیفی و از نظر ماهیت و نوع مطالعه داده بنیاد خود ظهور است. جامعه آماری موردنظر پژوهش حاضر را شامل کلیه خبرگان حوزه مربوطه تشکیل می‌دهد که بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند گلوله برفی و اشباع نظری تعداد ۲۰ نفر خبره حجم نمونه را شامل می‌شود. ابزار سنجش پژوهش حاضر را یک فرم مصاحبه نیم ساختاریافته که بر اساس کدگذاری باز و کدگذاری محوری به دست آمده، تشکیل می‌دهد؛ و سپس توسط خبرگان از طریق

کدگذاری انتخابی به وسیله؛ مصاحبه، فن دلفی و بارش فکری بر روی خبرگان اجرا و پس از اشباع نظری که در این مرحله ابعاد مؤلفه‌ها و شاخص‌ها توسط خبرگان نهایی و اولویت‌بندی شد. مجدداً الگو بر اساس ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها ترسیم و توسط خبرگان مورد تأیید و اعتبار یابی قرار گرفت. اعتبار و روایی ابزار سنجش به مدد اجماع سه سویه بدست آمد. روش‌های گردآوری اطلاعات از طریق مطالعه عمیق کلیه ی تئوری‌ها، مدل‌ها، یافته‌ها، الگوها، پژوهش‌ها اعم از ملی و جهانی در خصوص الگوهای بهره‌وری نیروی انسانی و سپس از طریق اجرا کدگذاری باز از یافته‌های مرحله یک و بعد از آن اجرای کدگذاری محوری به منظور مقوله‌بندی شاخص‌ها در قالب ابعاد و مؤلفه‌ها، و در مرحله بعدی، تنظیم این مهم به صورت یک فرم مصاحبه نیمه ساختاریافته تنظیم و از طریق؛ مصاحبه عمیق، فن دلفی و بارش فکری. به مدد خبرگان و استمرار آن تا اشباع نظری که در پایان احصای الگو، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها توسط خبرگان انجام و اعتبار یابی و اولویت‌بندی شد. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها به مدد روش کیفی، طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد

تجزیه و تحلیل داده‌ها

داده‌های پژوهش از طریق فرایند کدگذاری مبتنی بر طرح نظریه داده بنیاد خودظهور تحلیل شدند. در طرح پژوهش، نظریه داده بنیاد مراحل تحلیل داده‌ها از طریق کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد که در ادامه تشریح شده است.

۱- کدگذاری باز: در این مرحله از پژوهش، مفاهیم و نکات کلیدی بدست آمده در خصوص الگوی بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی از دو فرایند مطالعه اسناد و مدارک شامل مبانی نظری و پیشینه پژوهش و مصاحبه با خبرگان فهرست شدند. ابتدا مفاهیم و گزاره‌های بدست آمده در خصوص الگوی بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی از فرایند مطالعه اسناد و مدارک و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور بررسی و فهرست شدند. عبارات، مفاهیم و گزاره‌های مستخرج شده از پژوهش‌ها، با انجام تحلیل‌های دقیق، یکسان‌سازی (انتخاب واژگان صحیح‌تر، حذف مفاهیم مشترک) شد. در این فرایند ۳۳ گزاره و مفهوم بدست آمد که مبنای چک لیست و فرم مصاحبه نیمه ساختاریافته گردید. در گام بعدی مصاحبه با خبرگان انجام شد. با انجام ۱۶ مصاحبه و تحلیل آنها طی ۴ مرحله، مصاحبه‌ها به حد اشباع نظری رسیدند. طی این ۱۶ مصاحبه ۲۹ گزاره و مفهوم بدست آمد. گزاره‌های بدست آمده با گزاره‌های بخش قبلی یعنی مطالعه اسناد و مدارک تلفیق شدند و در مجموع

ارائه الگوی بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی: یک پژوهش داده بنیاد □ ۱۵۷

حاصل طی دو مرحله مصاحبه و مطالعه اسناد و مدارک ۴۶ گزاره کلیدی تحت عنوان کدهای باز احصاء شد.

۲- کدگذاری محوری: در این مرحله کدهای باز بدست آمده در قالب دسته‌های بزرگ مفهومی مقوله‌بندی شدند. لذا با مقوله‌بندی کدهای باز و نام‌گذاری آنها، دسته مفهومی بزرگتر تحت عنوان کدهای محوری شکل گرفتند (مؤلفه). این فرایند طی دو مرحله انجام شد و کدهای محوری اولیه (مؤلفه‌ها) مجدداً در دسته مفهومی بزرگتری قرار گرفتند (ابعاد). با انجام مرحله کدگذاری محوری، ۴۶ کد باز (شاخص) بدست آمده در قالب ۸ کد محوری (مؤلفه) دسته‌بندی شدند. سپس ۸ کد محوری بدست آمده در قالب ۳ کد محوری (بعد) بزرگتر دسته‌بندی شدند. کدهای محوری بدست آمده به شرح جدول شماره (۱) می‌باشد:

جدول شماره (۱): کدهای محوری حاصل از سندکاوی و مصاحبه با خبرگان

کدهای محوری (مؤلفه‌ها)	کدهای محوری (ابعاد)
تدریس- دانش و تخصص- ارزشیابی آموزشی- فعالیتهای علمی و آموزشی	آموزشی
مقالات- کتب	پژوهشی
خدمات حرفه ای- خدمات اجرایی	خدماتی

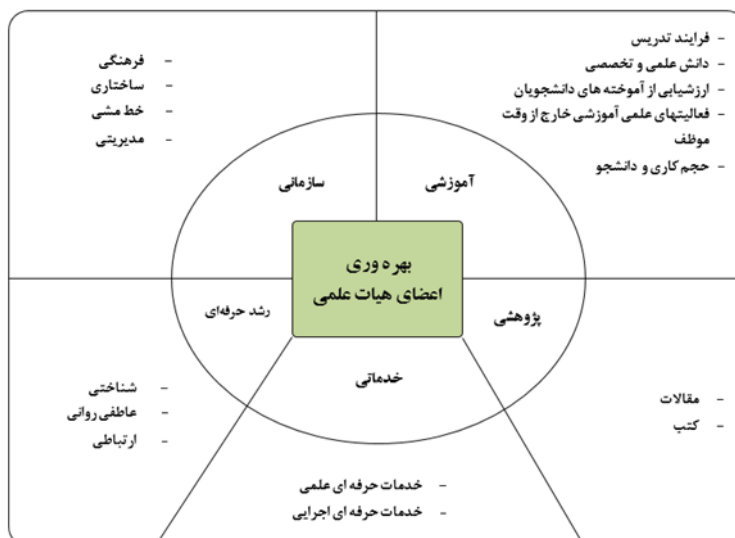
۳- کدگذاری انتخابی: برای انجام فرایند کدگذاری انتخابی از تکنیک دلفی استفاده شد. به گونه‌ای که ۲۰ نفر از خبرگان حوزه بهره‌وری انتخاب شدند و فرم دلفی برای آنها ارسال گردید. فن دلفی طی سه مرتبه انجام شد و در هر بار نقطه نظرات خبرگان اخذ و در فرم اعمال گردید. نهایت اینکه، نتایج کدگذاری باز و محوری در مرحله کدگذاری انتخابی تغییر یافت. به‌گونه‌ای که ۳ بعد مرحله قبل به ۵ بعد، ۸ مؤلفه به ۱۶ مؤلفه و ۴۶ شاخص به ۱۰۳ شاخص افزایش یافتند. در پایان مرحله کیفی ۵ بعد، ۱۶ مؤلفه و ۱۰۳ شاخص (جدول شماره ۲) تأیید شد.

جدول شماره (۲): ابعاد و مولفه‌های حاصل از مرحله کیفی

کدهای محوری (ابعاد)	کدهای محوری (مولفه‌ها)
آموزشی	فرایند تدریس - دانش علمی و تخصصی - ارزشیابی از آموخته های دانشجویان - فعالیتهای علمی آموزشی خارج از وقت - حجم کاری و دانشجو
پژوهشی	مقالات - کتب
خدماتی	خدمات حرفه ای علمی - خدمات حرفه ای اجرایی
سازمانی	فرهنگی - ساختاری - خط مشی - مدیریتی
رشد حرفه ای	شناختی - عاطفی روانی - ارتباطی

بحث و نتیجه گیری

نخستین یافته پژوهش حاضر در خصوص این پرسش که الگوی مناسب بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی کدام است؟ این نتیجه بیانگر آن است که الگوی مناسب بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی به شرح نمودار است:



ارائه الگوی بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی: یک پژوهش داده بنیاد □ ۱۵۹

نتایج بدست آمده بیانگر آن است که الگوی بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی منطقه هشت دانشگاه آزاد دارای ۵ بعد، ۱۶ مؤلفه و ۱۰۳ شاخص است که به تفصیل بحث شد. الگوی فوق از نظر استراتژی تجربی است زیرا الگویی که پژوهشگر ارائه نموده در عملکرد سازمان، فرد و گروه اثرگذار و مؤثر خواهد بود. از منظر فلسفی از نوع پراگماتیسم می‌باشد چرا که کاربردی و عملکردی است. از طرفی از منظر منطق پژوهش از نوع استقرایی و از نظر الگو از نوع هنجاری می‌باشد. برای اجرای الگوی فوق و اجرایی کردن آن لازم است تمام ابعاد تشکیل دهنده سازمان به طور کلی ممیزی شود و درنهایت به اصلاح تفاوت عمل و اقدام پرداخته شود.

(۱) دومین یافته پژوهش حاضر در خصوص این پرسش که ابعاد، مولفه‌ها و تعداد شاخص‌های سازنده الگوی بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی به ترتیب اولویت کدامند؟ بر اساس یافته‌های به دست آمده ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های الگوی بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی به شرح زیر بدست آمد:

- بعد آموزشی: با ۲۹ شاخص در قالب ۵ مؤلفه فرایند تدریس، دانش علمی و تخصصی، ارزشیابی از آموخته‌های دانشجویان، فعالیتهای علمی آموزشی خارج از وقت موظف، حجم کاری و دانشجو؛

- بعد پژوهشی: با ۹ شاخص در قالب ۲ مؤلفه مقالات، کتب؛

- بعد خدماتی با ۱۱ شاخص در قالب ۲ مؤلفه خدمات حرفه‌ای علمی، خدمات حرفه‌ای اجرایی؛

- بعد سازمانی با ۳۲ شاخص در قالب ۴ مؤلفه فرهنگی، ساختاری، خط مشی، مدیریتی

- بعد رشد حرفه‌ای با ۲۱ شاخص در قالب ۳ مؤلفه شناختی، عاطفی روانی، ارتباطی تشکیل شده‌اند.

در خصوص ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های الگو نشان می‌دهد که نتایج بدست آمده همراستا و همسو با پژوهش‌های انجام شده قبلی توسط سایر پژوهشگران است. به گونه‌ای که نتایج تحقیقات فیضی و همکاران (۱۳۹۹)، مردانی و خاکی (۱۳۹۸)، اسکندپور و احمدی (۱۳۹۶)، محمدی و همکاران (۱۳۹۵)، برادران و ولیجانی (۱۳۹۵)، آقایی و حسینیان (۱۳۹۴)، روال (۲۰۱۸)، پاول و همکاران

۱۶۰ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره چهارم، تابستان ۱۴۰۰

(۲۰۱۷)، کیم و چوی (۲۰۱۷)، سابه‌اروال (۲۰۱۶) همسو بوده است؛ و نتایج بدست آمده را تأیید می‌نمایند. نحوه تأیید توسط سایر پژوهش‌ها بدین‌گونه است که هر پژوهشی به تعدادی از این شاخص‌ها دست یافته است.

بدیهی است به مدد این الگو، می‌توان عوامل مؤثر بر بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها را سنجید. امروزه دانشگاه‌ها یکی از عوامل مؤثر در تربیت دانش‌آموختگانی با صلاحیت و فرهیخته می‌باشد و این امر مهم بر عهده اساتید مجرب و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها می‌باشد که در جهت نیل به بهره‌وری دانشگاه‌ها نقش مهمی بر عهده دارند. می‌توان گفت با توجه به حرکت سریع علوم و روشهای جدید آموزشی، رسیدن به نقطه بهینه در یک مقطع از زمان نمی‌تواند پایدار باشد از اینرو لازم است اساتید به عنوان محور توسعه دانشگاه‌ها و جامعه از میان افرادی با صلاحیت علمی، نخبه و متعهد برگزیده شوند. لازمه این امر گزینش افرادی معطوف به تخصص و تعهد، آموزشهای بدو خدمت و ضمن خدمت، تعیین چارچوب‌های رفتاری، می‌تواند بر میزان بهره‌وری آنان اثرگذار باشد. از این رو مهم است به این نکته توجه شود که فرهنگ بهره‌وری در کالبد دانشگاه‌ها دمیده شود و جزء لاینفک آن باشد زیرا با رقابت روز افزون میان کشورها، توجه به موضوع مهم بهره‌وری یک ضرورت مهم تلقی می‌شود. در مجموع این پژوهش دارای محدودیت‌های است که عبارتند از:

۱- به رغم کوشش‌هایی که در جهت رعایت اصول مربوط به انتخاب نمونه (تصادفی و غیرتصادفی) بودن صورت گرفته است اما چون گروه نمونه پژوهش منحصراً در بخش کیفی ۲۰ نفر از خبرگان این حوزه انتخاب شده‌اند، لذا جهت بکارگیری الگوی طراحی شده، بایستی احتیاط کرد و به بومی‌سازی آن اقدام و سپس اجرایی شود.

۲- داده‌های تجربی این پژوهش در اثر اجرای یک مقیاس ۱۰۳ ماده‌ای در ۵ بعد و ۱۶ مؤلفه برای گروه نمونه به دست آمده، لذا اگر از مقیاس‌های دیگری با مضمون متفاوت و طول زیادتر استفاده شود نتیجه آن قابل تعمیم‌تر است. ۳- این پژوهش در جامعه خبرگان دانشگاه آزاد منطقه ۸ انجام شده است لذا می‌توانست در سطح وسیع‌تری شامل کلیه واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی کشور اجرا شود؛ که در این صورت قابلیت تعمیم پذیری بیشتری داشت.

ارائه الگوی بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی: یک پژوهش داده بنیاد □ ۱۶۱

در پایان بر اساس نتایج بدست آمده پیشنهادهایی مطرح می‌گردد تا مسئولان و تصمیم‌گیرندگان ذریب با بهره برداری از این پیشنهادات، ضمن برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری‌های لازم، اقدامات اجرایی مورد نیاز را به نحوی به عمل آورند که ظرف مدت زمان مشخصی، امکان توسعه علمی و نظری در خصوص مقوله بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی و اجرایی شدن الزامات قانونی موضوع بهره‌وری در کل نظام آموزش عالی بطور عام و در دانشگاه آزاد اسلامی بطور خاص فراهم گردد. بر این اساس پیشنهادات زیر ارائه شده است.

در راستای بهره‌وری آموزشی: تقویت استفاده از روش‌های نوین تدریس؛ تلاش برای ارتقاء خود یادگیری دانشجویان؛ برانگیختن و مشارکت دادن دانشجویان در مباحث درسی؛ طراحی و اجرای کارگاه آموزشی، سخنرانی علمی و کنفرانس‌ها و ... توسط اعضای هیئت‌علمی؛ تسلط به مباحث علمی؛ ایجاد شرایط لازم جهت بکارگیری روشهای ارزشیابی نوین.

در راستای تقویت بهره‌وری پژوهشی: ایجاد شرایط مناسب جهت چاپ مقالات علمی؛ ایجاد شرایط مناسب جهت چاپ کتب علمی.

در راستای تقویت بهره‌وری خدماتی: ایجاد شرایط مناسب جهت انجام طرح‌های پژوهشی؛ سخنرانی در همایش‌های علمی؛ راهنمایی و مشاوره پایان نامه‌ها؛ داوری مقالات؛ ارتباط با صنعت، تجارت و خدمات در رشته تخصصی؛ همکاری‌های علمی و فنی با سازمان‌ها و همکاری در ایجاد شرکتهای دانش بنیان؛ پذیرش سمت اجرایی مدیریتی در سطح دانشگاه و کشور.

در راستای تقویت بهره‌وری سازمانی: دادن آزادی علمی به اساتید؛ حمایت سازمانی در سطح بالا؛ تقویت روحیه علمی اعضای هیئت‌علمی؛ تقویت ارتباط بین صنعت و دانشگاه؛ اختصاص بودجه پژوهشی مناسب و کافی؛ وجود مکانیسمی برای تجاری سازی پروژه‌ها؛ غیرمتمرکز کردن ساختار سازمانی دانشگاه؛ کاهش جو افراط گونه سیاسی حاکم بر دانشگاه؛ شکل گیری بازار پژوهش کشور و تجاری سازی؛ بهبود مدیریت کلان آموزشی و پژوهشی در دانشگاه و کشور.

در راستای تقویت رشد حرفه‌ای: برآورده شدن انتظارات شغلی در دانشگاه و افزایش کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی؛ تقویت جدیت و پشتکار، کنجکاوی و حقیقت جویی؛ احساس مسئولیت درقبال وظایف شغلی و حرفه‌ای؛ داشتن تخصص، خودکارآمدی، استقلال و اختیار حرفه‌ای؛ احساس

۱۶۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره چهارم، تابستان ۱۴۰۰
تعلق نسبت به دانشگاه، رضایت از فعالیت در دانشگاه و میزان علاقه مندی اساتید به امر آموزش و پژوهش.

ارائه الگوی بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی: یک پژوهش داده بنیاد □ ۱۶۳

منابع

- ابطحی، حمید، کاظمی، بهرام. (۱۳۹۸). بهره‌وری. تهران: نشر مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- حجازی، اسد (۱۳۹۷). شناسایی عوامل تأثیرگذار بر بهسازی اعضای هیئت‌علمی (مورد مطالعه: دانشگاه فرهنگیان). مجموعه مقالات نخستین همایش بین‌المللی و دوازدهمین همایش ملی ارزیابی کیفیت در نظام‌های دانشگاهی.
- خورشیدی، عباس. قربانی، رضا. (۱۳۹۶). شناسایی عوامل سازنده بهره‌وری در فرماندهان دانشگاه امام علی (ع). نشریه مدیریت نظامی دانشگاه امام علی (ع)، فصلنامه علمی پژوهشی، ۴۷(۵)، ۳۴-۱۱.
- عبداللهی، حسین (۱۳۹۱). چالش‌های سنجش بهره‌وری آموزشی اعضای هیئت‌علمی. فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، شماره ۷، سال سوم، بهار ۹۱.
- فرهادی، علی (۱۳۹۸). شناسایی ملاک‌های جذب اعضای هیئت‌علمی در ایران: علوم و فنون نظامی، صص: ۱۳۵-۱۵۶.
- فیضی، سمیه، خورشیدی عباس، حمیدی فر، فاطمه، سلیمی، اکبر، دلگشایی، یلدا (۱۳۹۹). ارائه الگوی بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم انتظامی امین، نشریه دانش انتظامی «تابستان ۱۳۹۹ شماره ۲ صص: ۲۲۳-۲۴۶».
- محمدی، نبی اله. نجف بیگی، رضا. موسی خانی، مرتضی. عالم تبریز، اکبر. (۱۳۹۵). ارائه الگوی مطلوب برای انتخاب اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های ایران (در راستای بهره‌وری منابع انسانی). مدیریت بهره‌وری. ۱۰(۳۷): ۱۵۷ - ۱۸۰.
- مردانی، محمد، خاکی، خاکی (۱۳۹۸). پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی سال یازدهم تابستان ۱۳۹۸ شماره ۲ (پیاپی ۳۶).
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۹۷). مبانی مدیریت منابع انسانی، تهران، نشر یسپرون
- یمینی دوزی سرخابی، محمد؛ گلدسته، اکبر. (۱۳۹۲). "بررسی عوامل مؤثر بر سیاست‌های پنهان در جذب اعضای هیئت‌علمی." فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال پنجم، شماره ۴.
- Albert, A, Davia, D & Legazpe. K (2018). Model of Social Capital as a Determinant Factor of Software Development Productivity: An Empirical Study Using Structural Equation Modeling. International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals, 3(2): 40-62.
- ERIC. (2018) Faculty Research Productivity. Retrieved August 10, 2017, From www.ERIC.com
- Jung, Jisun. (2015). Faculty Research Productivity in Hong Kong across Academic Discipline. Higher Education Studies, 2(4): 1-13

- Kim.M.and Choi.K (2017). Performance productivity and quality of frontline employees in service organizations. Report 99-127. Marketing Science Institute, Cambridge, MA.
- Ljubetis. M. (2012). New Competences for the Pre-school Teacher a Successful Response to the Challenges of the 21st Century. World Journal of Education, 2 (1): 82- 90.
- Olcay, G.A. & M. Bulu (2017). "Is Measuring the Knowledge Creation of Universities Possible? A Review of University Rankings". Technological Forecasting and Social Change, 123: 153-160.
- Paul.B. Vijayaragavan & H. Sabra, R. (2017). Research productivity of the medical faculty at the American University of Beirut. Postgrad Med J, 82: 462-464
- Roaal, Scott. (2018). Analytic model for acadamic research productivity having factors, interactions and implications. Cancer Biology & Therapy, 12(11): 949-956
- Sabharwal, Meghna. (2016). Productivity and Leadership Patterns of Female Faculty Members in Public Administration. Journal of Public Affairs Education, 19(1):73-96.