

شناسایی مولفه‌های اجتماعی بهره‌وری سازمان‌های آموزشی به روش داده بنیاد (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی)

میرمحسن علوی نامور^۱

بهنام طالبی^۲

صادق ملکی آوارسین^۳

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۹/۱۱/۱۹

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۷/۱۵

چکیده

پژوهش حاضر در سال تحصیلی ۱۳۹۹ با هدف تدوین مدل ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی، با روش تحقیق کیفی از نوع گراند تئوری انجام گرفت. جامعه آماری تحقیق شامل اساتید و مدیران دانشگاه بودند. با رعایت قاعده نمونه‌گیری نظری، ۲۵ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی از نوع هدف‌مند به عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. داده‌ها از طریق انجام مصاحبه نیمه ساختار یافته با اعضای نمونه گردآوری شد. سپس داده‌ها با رویکرد نظام‌مند استراوس و کوربین در سه مرحله، باز، محوری و انتخابی کدگذاری شدند. جهت تعیین مقوله‌های علی، محوری، مداخله‌گر، زمینه‌ای، راهبردها و پیامدها مدل پارادایمی طراحی شد. واژگان کلیدی: بهره‌وری، کدگذاری باز، کدگذاری محوری، کدگذاری انتخابی، مدل پارادایمی، نظریه داده بنیاد.

مقدمه

آن چه که بهره‌وری را در سطوح جوامع از اهمیت برجسته‌ای برخوردار کرده، چالش استفاده بهینه از امکانات و منابع موجود است. نظام آموزش عالی کشور باید برای افزایش بهره‌وری و استفاده بهینه از سرمایه‌های موجود در جامعه تلاش نموده و بیش از پیش نوید دهنده شکوفایی و اقتدار اجتماعی و فرهنگی جامعه باشد. یکی از موضوعات اساسی جامعه، ارتقای بهره‌وری نظام آموزش عالی است.

۱. دانشجوی مقطع دکتری مدیریت آموزشی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (نویسنده مسؤل).
E-mail: talabiiiaut@ac.ir

۳. دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

دانشگاه‌ها به عنوان بدنه اصلی آموزش عالی نقش بسیار مهم و تعیین کننده‌ای در رشد و توسعه پایدار اجتماعی و فرهنگی داشته و بعضاً به عنوان محور اصلی توسعه نیز معرفی می‌شوند. لذا برای همه کشورها تقویت دانشگاه‌ها و حفظ سلامت و کارایی آن‌ها به خودی خود، یک هدف سیاستی مهم به شمار می‌آید. زیرا ناتوانی سیستم آموزشی و عدم کارایی دانشگاه‌ها می‌تواند اثرات مثبت تدابیر توسعه‌ای در کشور را به طور اعم و سیاست‌های آموزشی و پژوهشی را به طور اخص محدود سازد. از این رو، به همان نسبت که واحدهای آموزشی کارا و سالم می‌توانند در جهت رشد و توسعه اجتماعی و فرهنگی کمک کنند، ناسالم بودن و عملکرد بد آن‌ها نیز می‌تواند بحران‌های عظیم فرهنگی، اجتماعی ایجاد کنند (صدقی‌بوکانی، سیدعباس‌زاده، قلعه‌ای، مهاجران و باقری مجد، ۱۳۹۳: ۱۴۲-۱۱۹).

برای این که اهمیت دانشگاه آزاد اسلامی بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد، باید بهره‌وری آن، به طور مستمر افزایش یابد و این جاست که بر اهمیت مفهوم بهره‌وری تأکید می‌گردد، لذا محقق بر آن است که با تعیین شاخص‌هایی بر اساس الگوهای نوین، الگویی متناسب با شرایط فرهنگی، ارزشی جامعه را جهت ارتقاء بهره‌وری به روش داده بنیاد طراحی و ارائه نماید که در عین حال از قابلیت اجرایی بالایی نیز برخوردار باشد. اگر این هدف تحقق یابد آن گاه می‌توان جهت بهبود بهره‌وری در سطح سایر واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی از آن استفاده کرد و توصیه‌های لازم به مدیران جهت ارتقاء بهره‌وری دانشگاه ارائه داد تا بتوانند در جهت ارتقاء سطح بهره‌وری دانشگاه خود گام بردارند. عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری در کشورهای مختلف به خاطر اختلاف فرهنگ‌ها، باورها و سلیقه‌ها متفاوت می‌باشد. لذا این سؤال مطرح می‌شود که شاخص‌های اجتماعی بهره‌وری کدام‌ها هستند؟ برای شناسایی مولفه‌های اجتماعی بهره‌وری چه مدلی را می‌توان ارائه داد؟ روش‌های اعتبار سنجی مدل پیشنهادی چیست؟ بهره‌وری، حداکثر استفاده از منابع مورد نیاز در کار است. بهره‌وری یک نوع تفکر است، باید اعتقاد داشته باشیم هر کاری که فردا می‌تواند انجام شود ممکن است امروز بهتر انجام گیرد (حقیقتیان، عزتی^۱، ۲۰۱۵: ۶۰۷-۶۰۱).

بهبود بهره‌وری موجب افزایش اشتغال می‌شود. هنگام ایجاد طرح‌هایی برای افزایش بهره‌وری، لازم است مدیریت و کارکنان تحت شرایطی که برای سازمان مربوطه، مناسب باشد، در بحث و اتخاذ این گونه طرح‌ها با یکدیگر همکاری داشته باشند. نتایج به دست آمده از بهبود بهره‌وری باید برابر با وضعیت اقتصادی ملی بین مدیریت، کارگران و مصرف کنندگان به طور عادلانه تقسیم شود (اسدی، اصلانی، ۱۳۸۸: ۷۲-۵۵). از دیدگاه سیستمی، بهره‌وری در محیطی متغیر قرار دارد و عوامل مختلف تولید مانند نیروی کار، سرمایه، انرژی، مدیریت و تکنولوژی در آن به کار گرفته می‌شوند و به عنوان ورودی‌ها به فرایند تولید وارد می‌گردند و به صورت خروجی‌هایی مانند کالاهای ساخته شده و خدمات از این فرایند خارج می‌گردند.

^۱. Haghghatian & Ezati

قیمت محصول و در دسترس بودن عوامل تولید، تابع شرایط محیطی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، تکنولوژیک و غیره است. اگر یک سیستم توانایی تغییر و اصلاح کیفی و کمی ورودی‌ها و خروجی‌ها را داشته باشد، می‌تواند بهره‌وری خود را افزایش دهد (الوانی و احمدی، ۱۳۸۰: ۱۹-۱).

فرهنگ بهره‌وری نتیجه وجود سه ویژگی، بینش، دانش و کوشش در نیروی کار است. اگر فعالیت‌های اکثر مردم یک جامعه آمیخته به این سه ویژگی باشد می‌توان حاکمیت بهره‌وری را در آن جامعه پذیرفت. منظور از بینش، باور و اعتقاد در کار است، اگر شخص نسبت به کاری که انجام می‌دهد از انگیزه بسیار قوی برخوردار باشد، از انجام آن کار و پیشرفت حاصل احساس لذت و شادی می‌کند. برای او تنها اعتقاد و باور نسبت به اهداف کار کافی به نظر نمی‌رسد بلکه باید شیوه‌های انجام کار را نیز خوب بداند، ناآگاهانه برای انجام کار قدمی بردارد. ویژگی‌های دانش باعث عادت به انتخاب مناسب‌ترین وسیله و شیوه برای انجام کار، عادت به ارزیابی کار و مقایسه آن با توانایی‌ها و امکانات، عادت به برنامه‌ریزی، تشخیص امور غیر مهم از مهم، بالاخره ویژگی سوم یعنی کوشش به معنای تلاش علمی برای انجام کار است (شپروانی، صمدی، ۱۳۸۸: ۲۲).

دانشگاه مانند هر سازمانی برای اجرای برنامه‌های بهره‌وری از اندازه‌گیری بهره‌وری شروع می‌کند و نتایج ارزیابی را در جهت تنظیم برنامه‌های بهره‌وری به کار می‌گیرد که با اجرای آن برنامه‌ها، بهره‌وری بهبود می‌یابد. به منظور نهادینه کردن بهره‌وری و تبدیل آن به یک فرهنگ، حمایت بی‌چون و چرای مدیران ارشد، امری ضروری است (احمدی‌نیا، ۱۳۸۴: ۱۷-۱۰).

اندازه‌گیری بهره‌وری به منظور تحلیل تغییرات بهره‌وری در طی زمان و علل آن ابزاری مطلوب است که به وسیله آن می‌توان تغییرات را با هم مقایسه کرد (کرباسیان، میرباقری، ۱۳۹۳: ۴۰-۱۱).

از آن جا که دانشگاه محور عمده تربیت نیروی کاری و فکری جامعه را عهده‌دار است، ارزیابی عملکرد دانشگاه در قالب ارزیابی اساتید می‌تواند مسیر بهره‌وری را نشان دهد (سودآوری و همکاران، ۱۳۹۰: ۳).

بهبود بهره‌وری، یکی از مهم‌ترین راهکارهای توسعه اقتصادی و اجتماعی است. بهبود بهره‌وری می‌تواند اصلاح و بهبود فرایندها، بهبود روابط کاری، اصلاح رفتارهای فردی و گروهی، افزایش انگیزه کاری، افزایش کیفیت زندگی، افزایش سطح رفاه، افزایش اشتغال، افزایش سطح حقوق و دستمزد به دلیل بهبود تولید و سود در سازمان را در پی داشته باشد. هنگامی که کشورهای جهان، اعم از توسعه یافته، در حال توسعه و یا توسعه یافته از مشکلات اقتصادی نظیر تورم، رکود یا کساد اقتصادی آسیب می‌بینند، به اهمیت بهبود بهره‌وری پی می‌برند (انصاری رنانی، سبزی علی‌آبادی، ۱۳۸۸: ۶۴-۴۹).

هر اندازه که چرخه بهبود بهره‌وری در بخش‌ها و زیربخش‌های اجتماعی نهادینه شده باشد، امید به رشد یکپارچه نظام اجتماعی افزون‌تر می‌شود. بهبود بهره‌وری مقدور نیست؛ مگر با شناخت و تحلیل آن. ارزیابی بهره‌وری کمک می‌کند تا عوامل مؤثر در بهبود بهره‌وری را شناسایی کنیم و دریابیم که فرصت-

های افزایش بهره‌وری در کجا جستجو شود(قلی‌زاده، عباسی، ابراهیم پورازبری، مهدوی، ۱۳۸۸: ۲۲۲-۲۰۳).

مهم‌ترین عوامل مؤثر در کاهش بهره‌وری یک سازمان به شرح زیر است:

نامتوازن بودن درآمد و هزینه، وجود تبعیض بین کارکنان، عدم امنیت شغلی، موفق نبودن و بی‌میلی در برنامه‌ریزی‌های میان‌مدت یا بلندمدت، مساعد نبودن محیط کاری، عدم توجه به نیازهای اولیه کارکنان، کنترل نکردن یا بی‌ثباتی در برنامه‌های کنترلی، ناهماهنگی رشته تحصیلی و شغلی، استفاده نکردن از تخصص‌ها در مشاغل مربوط، نداشتن برنامه مدون از جانب مدیریت، فقدان کارآموزی، ناهماهنگی استعدادهای فردی و شغلی، بی‌کفایتی سرپرست، بی‌علاقگی به کار فعلی و جابجایی‌های پی در پی نیروی انسانی، تورم نیروی انسانی(استادزاده، ۱۳۸۷: ۱۸-۱۲).

راهکارهای افزایش بهره‌وری یک سازمان به شرح زیر است:

کاهش ضایعات موجب کاهش تنش‌های موجود در سازمان و ایجاد فضایی سرشار از اعتماد و اطمینان در بین کارکنان می‌گردد که آن‌ها را به همکاری هر چه بیشتر با یکدیگر تشویق می‌کند. کارکنان متعهد با انجام به موقع کارها و احساس مسئولیت در افزایش تولید و بهره‌وری به عنوان دارایی‌های ارزشمند سازمان قلمداد می‌شود. مدیران می‌توانند با برآورد کردن نیازهای اساسی کارکنان، برقراری اعتماد متقابل میان خود و آن‌ها و ایجاد یک فرهنگ عاری از سرزنش، آن‌ها را نسبت به سازمان متعهد کنند. تا زمانی که نیازهای روحی کارکنان برآورد نشود هرگز به طور کامل نسبت به سازمان احساس تعهد نخواهند کرد. از آنجا که کارکنان یک سازمان تضمین‌کننده موفقیت یا شکست آن سازمان می‌باشند، لازم است مدیران همواره بر بهبود مستمر کیفیت کاری کارکنان خود توجه خاصی داشته باشند که این خود کاهش ضایعات و بهبود کیفیت محصول را به همراه دارد که نتیجه نهایی آن نیز افزایش بهره‌وری است. از مهم‌ترین اقدامات در جهت افزایش بهره‌وری، تشخیص و استفاده از استعدادهای فردی افراد است. بنابراین لازم است مدیران سعی کنند توانمندی‌هایی که به طور کامل مورد استفاده قرار نگرفته‌اند کشف و راه‌های بهتری برای استفاده بیشتر از آن‌ها در راستای افزایش بهره‌وری پیدا کنند. بهره‌وری و متغیرهای عمده تأثیرگذار بر آن را می‌توان در چهار سطح زیر مورد بررسی قرار داد. بهره‌وری در سطح فردی، بهره‌وری در سطح گروهی و سازمانی، بهره‌وری در سطح بخش‌های اقتصادی و ملی، بهره‌وری در سطح بین‌المللی (حقیقت‌جو، رنگریز، ۱۳۹۱: ۱۶-۱۳).

به منظور ارتقاء تراز موجودیت هر سازمان برای ورود به عرصه همکاری سازنده با سایر سازمان‌ها و نیز شرکت در اصلاحات اجتماعی و نمایش بالندگی سازمان با توجه به مقتضیات زمان و شرایط محیطی، لازم است شاخص‌هایی برای سنجش وضعیت هر سازمان تدوین شود(محمدی‌مقدم، ۱۳۸۶: ۲۰۱-۱۸۴).

نهادهای تضمین کیفیت باید اطمینان دهند که ارائه دهندگان آموزش با تجربه، استاندارد خوبی به منظور حفظ اعتماد در نظام آموزشی ملی و بین‌المللی ارائه می‌دهند. با این حال، مکانیسم‌های بازنگری

تضمین کیفیت توصیه‌های ارزش‌مندی به این که چگونه مؤسسات می‌توانند زمینه‌های خود را تقویت کنند، فراهم می‌کند (پرساکاریو^۱، ۲۰۱۴).

ارتقای بهره‌وری، منبع مهمی جهت تأمین رشد اقتصادی و اجتماعی بوده و به منظور افزایش رقابت‌پذیری بین سازمان‌ها مورد توجه زیادی قرار دارد. رشد اقتصادی جوامع از طریق گسترش زمینه‌های تحقیق و توسعه، انتشار علم و دانش، توسعه سرمایه انسانی، افزایش تخصص و کاهش هزینه‌های تولید ناشی از توسعه فناوری حاصل می‌شود. به عبارت دیگر، قدرت از نو تعریف می‌شود و این تعریف جدید بر پایه دانایی استوار است. در دنیای کنونی، پژوهش به عنوان شاخص اصلی تحرک و پویایی جامعه‌شناختی می‌شود. تحقیق و توسعه، پایه و نقطه قوتی برای ایجاد فناوری‌های مدرن و ارتقاء قدرت رقابت‌پذیری است (شاه‌آبادی، ۱۳۸۹: ۳۸-۲۸).

دانشگاه‌ها در عرصه تولید و توزیع دانش به واسطه وظیفه مهم خود در ارائه خدمات آموزشی و پژوهشی، همواره نقش تعیین‌کننده‌ای در توسعه و رشد اقتصاد جامعه داشته‌اند؛ بنابراین میزان کارایی، بهره‌وری و ارتقای آن از اهمیت بالایی برخوردار است. دانشگاه مؤسسه‌ای است که با هدف ترویج، ارتقاء دانش و تربیت نیروی انسانی در زمینه‌های مختلف علوم و فنون، به ارائه آموزش عالی و انجام پژوهش می‌پردازد. رسالت آموزش عالی، تسهیل تکامل انسان، توسعه و غنای دانش، فرهنگ کشور و پرورش نیروی انسانی متخصص مورد نیاز جامعه است (دباغ، ۱۳۹۰: ۱۰۴-۷۵).

از جمله خدمات فوق‌العاده مؤثر دانشگاه‌ها در توسعه و پیشرفت جامعه می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: برقراری و توسعه علوم تجربی یا کاربردی و فناوری و هم‌تراز ساختن آن‌ها با طب، حقوق و علوم انسانی. تقویت و توسعه پژوهش‌های علمی، به خصوص در زمینه علوم کاربردی. گسترش، اشاعه و ترویج یافته‌های علمی به منظور استفاده از علم در عمل برای برطرف ساختن موانع و مشکلات و مسائل روزمره زندگی مردم در بالا بردن سطح معرفت، دانش و فن اجتماع (پرداختچی، فرجی ارمکی، حسن‌زاده، ۱۳۹۰: ۱۰۳-۹۱).

امروزه دانشگاه‌ها دارای ساختاری بسیار متنوع شده و بیشتر به سمت و سوی رفع نیازهای اقتصادی و صنعتی متمایل شده‌اند؛ بنابراین نقش تعیین‌کننده‌ای در سیاست‌گذاری‌های کشورهای پیشرفته ایفا می‌کند. این مسئله به ویژه در مورد کشورهایی صادق است که نظام دانشگاهی آن‌ها عمومی است یا این که قویاً از طرف دولت حمایت مالی می‌شوند و سنجش‌های رقابتی در حوزه‌های بسیار محدودی به کار می‌رود (لانجو و شانکرمن^۲، ۲۰۰۴: ۴۶۵-۴۴۱).

ارتقای بهره‌وری دانشگاه‌ها نیازمند اتخاذ برنامه‌ریزی راهبردی و راه‌اندازی چرخه مدیریت بهبود بهره‌وری در دانشگاه‌هاست. بهره‌وری لزوماً مترادف با سودآوری نیست. تراکم سود از طریق بهره‌وری عمل با ارزشی است، اما نباید ابزار منحصر به فردی برای جمع‌آوری سود تلقی شود. بهره‌وری فاقد ابعاد

^۱. Prisacariu

^۲. Lanjou & Schankerman

اخلاقی و روانی نیست، به عبارت دیگر ثمره‌های بهره‌وری الزاماً باید بین افراد توزیع شود. مدل‌های جدید بهره‌وری نمونه تازه‌ای از عدالت و توزیع و راهنمایی برای خود اتکایی برتر و راه نیروبخشی برای زنده نگه داشتن ارزش‌ها است. برای بهبود بهره‌وری لازم است که اثربخشی و کارایی معینی برای آن در نظر گرفته شود و رقابت فزاینده، دولت‌ها را به سنجش و برآورد کارایی دانشگاه‌ها هدایت کند. دولت‌ها، بایستی کارایی‌های بیشتر را پاداش داده و منابع مالی ویژه‌ای برای آن‌هایی اختصاص دهند که قادرند در جهت ایجاد منافع اجتماعی و اقتصادی جامعه گام بردارند (آبراموم و کاستا، ۲۰۰۸: ۱۲۱-۱۱۱).

نتایج حاصل از ارزیابی بهره‌وری پژوهشی که می‌تواند منجر به شناسایی موانع و مشکلات موجود در ارتقای بهره‌وری در دانشگاه‌ها و تعیین عوامل و شاخص‌ها و اندازه‌گیری آن‌ها در سطح دانشگاه، یک موضوع جدید است؛ زیرا در گذشته ارزیابی و اندازه‌گیری بهره‌وری تنها در صنعت، کارخانجات، سازمان‌های تولیدی و تجارت، مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است. از آن جا که دانشگاه‌ها محل تربیت نیروهای متخصص مورد نیاز جامعه است، نقش مهمی برای توسعه اجتماعی اقتصادی و فرهنگی بر عهده دارند و باید مورد توجه ویژه قرار گیرند (لطفی، ۱۳۸۹: ۶۱-۴۹).

رتبه‌بندی بهره‌وری پژوهشی، اطلاعاتی درباره کیفیت و اعتبار یک برنامه دانشگاهی به دست می‌دهد. ستانده پژوهشی برای هر مؤسسه پژوهشی خطوط راهنمای مهمی برای تصمیم‌گیری در دانشگاه‌ها به منظور اختصاص منابع، در اختیار می‌دهد (چان، چنگ، ۲۰۰۵: ۶۴-۴۷).

برخی از صاحب‌نظران دلیل کاهش بهره‌وری را با افزایش سن، کم شدن انگیزه و کمبود وقت می‌دانند. البته نظام پاداش و قدردانی در صورتی که فعالیت پژوهشی پژوهشگران را مورد تشویق و پاداش قرار ندهد، بهره‌وری را کاهش می‌دهد. از طرفی برای پژوهشگران با افزایش سن، میل به ارتقا کاهش می‌یابد. این خود دلیلی بر کاهش بهره‌وری است. هم‌چنین اشتغال برخی از محققان پیشگام و موفق به اموری هم‌چون اجرا، مدیریت و رهبری پروژه‌ها آن‌ها را از فعالیت‌های پژوهشی باز داشته و به نوبه خود تأثیر منفی در بهره‌وری پژوهشی افراد خواهد داشت (علی‌بیگی، ۱۳۸۶: ۱۵۴-۱۲۵).

نتایج بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی نشان می‌دهد که به ترتیب سه عامل سازمانی، ویژگی‌های فردی و محیطی، بیشترین تأثیر را بر ارتقاء بهره‌وری دارند (برادران و ولیجانی، ۱۳۹۵).

نتایج حاصل از بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی؛ موانع و راهکارهای حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بم نشان داد که در میان پنج مؤلفه مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی، عوامل مربوط به شیوه و سبک رهبری بیشترین اهمیت را و عوامل مربوط به محیط و فضای فیزیکی کمترین اهمیت را در ارتقای بهره‌وری مدیران و کارکنان داشت. در این رده‌بندی، توان‌مندسازی کارمندان، عوامل

¹. Abramom & Costa

². Chan & Cheng

فردی، سیستم‌های پاداش و عوامل مربوط به فرهنگ سازمانی در رده‌های دوم تا چهارم قرار داشتند. فقدان نگرش مناسب افراد به موضوع بهره‌وری و عدم ارایه آموزش‌های کاربردی و مناسب جهت ارتقای بهره‌وری مهم‌ترین موانع بهره‌وری منابع انسانی شناخته شد. همچنین در میان راهکارهای مؤثر بر بهبود بهره‌وری، برنامه‌ریزی جهت تغییر و ایجاد نگرش مثبت در مقوله بهره‌وری منابع انسانی و ارتقای آن، مهم‌ترین راه‌حل به دست آمد (خدابخش‌زاده، امیرزاده‌مرادآبادی، خدابخش‌زاده و بنی‌اسدی، ۱۳۹۴: ۳۳۰-۳۳۳).

نتایج بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری اعضای هیأت علمی منطقه ۸ دانشگاه و ارائه مدل جهت بهبود آن نشان داد که عوامل درون سازمانی بیشترین میزان تأثیر، عوامل برون سازمانی در رتبه دوم و عوامل فردی کمترین میزان تأثیر را بر بهره‌وری اعضای هیأت علمی دارند. در نهایت مدلی مشتمل بر شش بُعد اصلی فلسفه، اهداف، مبانی نظری، روش‌های ارتقا، فرآیند اجرایی، و بازخورد از مدل ارائه گردید (صابری، محمدخانی و آراسته، ۱۳۹۳: ۸۰-۵۵).

یافته‌های بررسی شناخت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی و تعیین اولویت آن‌ها در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایذه نشان داد که عوامل ساختاری و مدیریتی، عوامل مرتبط با شغل، عوامل فیزیکی و رفتاری محیط کار، عوامل فردی، عوامل ایجاد کننده جو صمیمیت و همکاری بر بهره‌وری نیروی انسانی دانشگاه ایذه مؤثر می‌باشند.

همچنین عوامل ایجاد کننده جو صمیمیت و همکاری مؤثرترین عامل بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایذه را دارا می‌باشد. نتایج حاکی از آن است که عوامل ساختاری و مدیریتی، عوامل مرتبط با شغل، عوامل فردی و عوامل فیزیکی و رفتاری به ترتیب در اولویت‌های بعدی هستند (دانیالی ده‌حوض، علامه و منصوری، ۱۳۹۲: ۸۰-۵۱).

در بررسی میزان اهمیت مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان و اعضای هیأت علمی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی گیلان، مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، عوامل انگیزشی، شرایط محیطی، توان‌مندسازی کارکنان و شیوه رهبری به ترتیب مهم‌ترین عوامل ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی گیلان بودند که فرهنگ سازمانی از اهمیت بیشتری نسبت به سایر عوامل برخوردار بود (مهرابیان، نصیری‌پور، کشاورز محمدیان، ۱۳۹۰: ۱۰۶-۹۴).

با بررسی کارایی و بهره‌وری بیست و چهار دانشگاه جامع دولتی ایران، چهار داده شامل تعداد اعضای هیأت علمی، تعداد دانشجویان شاغل به تحصیل، فضای سرانه کالبدی، بودجه جاری. چهار ستانده اصلی شامل تعداد فارغ‌التحصیلان، تعداد مقاله‌ها و کتاب‌ها، تعداد قبولی در کارشناسی ارشد، درآمد اختصاصی مطابق با اهداف دانشگاه‌ها، گزینش شدند. در یافته‌های این پژوهش، ۲۴ دانشگاه همگن دولتی ایران به دو دسته دانشگاه‌های کارا و ناکارا تقسیم شدند (دباغ، برادران شرکاء، ۱۳۸۸: ۳۳-۲).

یافته‌های بررسی شاخص‌های مؤثر بر بهره‌وری دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نشان داد که به ترتیب ۱۳ عامل هزینه، فارغ‌التحصیلان، نرخ جذب، مدیریت کیفیت جامع، عملکرد هیأت علمی، مشاوره اعضای هیأت علمی، فضا، پژوهش، مزایای هیأت علمی، نرخ توزیع دانشجو، رشد حرفه‌ای، تناسب دانشجو با جامعه و مشارکت دانشجویان در بهره‌وری آموزش عالی تأثیرگذارند. و در مجموع، این ۱۳ عامل، ۳۷ درصد واریانس عوامل مؤثر بر بهره‌وری آموزش عالی تبیین و ۱۸۷ شاخص برای بهره‌وری دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی ایران تدوین و استخراج شد (خورشیدی، مهدوی و سلمانی قهپیزی، ۱۳۸۷: ۹۹-۷۵).

نتایج پژوهش نشان داد که دانشجویان دکترا برای بهبود بهره‌وری تحقیقات خود به نوشتن بیشتری نیاز دارند. نیازها به سه عامل تقسیم شد. عوامل شخصی مانند علاقه و نگرش مثبت نسبت به تحقیق، انگیزه ذاتی، تفکر انتقادی و مهارت نوشتن، روش علمی و دانش زبان خارجی. عوامل نهادی مانند پشتیبانی اساتید مشاور، شرکت در مطالعات مشترک و میان رشته‌ای، پیوستن به پروژه‌های تحقیقاتی، دسترسی آسان به منابع، از بین بردن موانع بوروکراتیک. عوامل محیطی مانند پشتیبانی از دانشجویان دکترا و نویسندگان (سویم و سرکای^۱، ۲۰۲۰: ۹۴-۷۵).

وجود رفتارهای رهبری در راستای نیروی انسانی و بهره‌وری است و به شدت با بهره‌وری سازمانی رابطه دارند. در حالی که روابط رهبر و پیرو با بهره‌وری ارتباط معنی‌داری نشان نداد. داده‌های حاصل از این مطالعه با توجه به نظریه‌های مختلف رفتاری و رهبری ارائه شده درباره رهبری روابط معنی‌داری را نشان داد (بالبونا و پریز^۲، ۲۰۲۰: ۶۲-۵۳).

یافته‌های پژوهش تفاوت معنی‌داری در کیفیت زندگی گاری اعضای هیأت علمی بر اساس جنسیت، سن، نوع دانشگاه دولتی یا خصوصی نشان داد. تفاوت معنی‌داری بین اعضای هیأت علمی در کیفیت زندگی گاری یافت شد. یافته‌ها منجر به برجسته بودن کیفیت بالای زندگی کاری محققان از اعضای هیأت علمی در محل کار نشان داد (اکرم و امیر^۳، ۲۰۲۰: ۲۳۴-۲۱۹).

آموزش در شکل دادن شخصیت، نحوه تفکر و رفتار دانشجویان کمک می‌کند و هم‌چنین با بهره‌وری کارمندان و دانشجویان رابطه دارد. یکی از مهم‌ترین وظایف رهبر آموزشی ایجاد و مدیریت، فرهنگ سازمانی است (تزیاناکوپولو و مانسیس^۴، ۲۰۱۸: ۲۵۲۹-۲۵۱۹).

مشارکت دانشجویان، نرخ جذب، منابع علمی، فارغ‌التحصیلان، عملکرد هیأت علمی، هزینه پژوهش، مزایای هیأت علمی، فضا، کتابخانه‌ها، نرخ توزیع دانشجو، مدیریت، ارتباط با فارغ‌التحصیلان، رفاه فارغ-

¹. Sevim & Ssrikay

². Balbuena & Perez

³. Akram & Amir

⁴. Tzianakopoulou & Manesis

التحصیلان، رشد حرفه‌ای، تناسب دانشجویان با جامعه، هزینه و پژوهش‌ها را برای بهره‌وری دانشگاه ذکر کرده است (هاربور^۱، ۲۰۰۷).

عوامل مؤثر بر بهره‌وری دانشگاه‌ها را به ۱۳ دسته زیر تقسیم کرده است:

۱. ذهنیت فلسفی: اندیشمندان حوزه آموزش عالی و تعلیم و تربیت معتقدند که بدون داشتن ذهنیت فلسفی، رهبری موفقیت‌آمیز، نوآوری و بهره‌وری امکان‌پذیر نیست. ذهنیت فلسفی، ابزاری است برای کمک به رهبران آموزشی که در تفکر خود، جامع، عمیق و انعطاف‌پذیر باشند و آنان را قادر می‌کند تا در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کل مؤلفه‌های دانشگاه کمترین خطا را مرتکب شوند و ظرافت‌ها و پیچ و خم‌های سازمانی را بهتر درک کنند و ترکیب مناسب و معقولی بین عوامل تولید و سازمان برقرار سازند.
۲. جذب منابع: توان‌مندی جلب حمایت‌های محیط بیرونی و گسترش حجم عملیات.
۳. برنامه‌ریزی: شفاف و روشن تعریف کردن اهداف و عملیاتی کردن آن‌ها.
۴. دسترسی به اطلاعات: تبیین کانال‌های ارتباطی برای بالا بردن سطح آگاهی علمی و عقلی آموزش عالی.
۵. ثبات: احساس نظم، تداوم و اعتبار در فرایند آموزش عالی.
۶. نیروی کار منسجم: اعتماد و احترام به اعضای هیأت علمی و حاکمیت روابط انسانی.
۷. نیروی کار ماهر: برخورداری مستمر و به هنگام اعضای هیأت علمی برای انجام درست کارها با استفاده از آموزش.
۸. ترسیم آرمان‌ها: به عنوان ترسیم‌کننده واقعیت‌ها با عنایت به نظام ارزش‌های الهی و انسانی در جامعه.
۹. آمایش سرزمین و واقعیت‌های منطقه‌ای و بین‌المللی: در این مرحله، رهبران آموزش عالی در سطح کلان دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزشی و پژوهشی لازم است کلیه آرمان‌ها و اهداف کلی تحت پوشش خود را با توجه به وضعیت منطقه و موقعیت بین‌المللی، اهداف، بودجه، امکانات، نیروی انسانی، قوانین و مقررات را در قالب یک برنامه یک ساله یا در قالب برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی آموزش عالی تنظیم کنند.
۱۰. تعیین استانداردهای ملی و منطقه‌ای و بین‌المللی در آموزش عالی: در این مرحله، استانداردهای ملی، منطقه‌ای به کمک قوانین و مقررات آموزش عالی و پرورش مستندات برنامه در بخش آموزش عالی استخراج و تنظیم می‌شود.
۱۱. تعیین قلمرو مدیریت کیفیت جامع در رهبری آموزش: مدیریت کیفیت جامع، عبارت است از فرایند بهبود مستمر که در آن فرایند، انتظارات مراجعان (درونی و بیرونی) به نحو احسن برآورده شود.

^۱. Harbour

۱۲. 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: یک برنامه مدیریت کیفی جامعه طراحی شده است که در آن، کلیه مسئولیت‌ها، وظایف و فعالیت‌ها بر مبنای سه مؤلفه «ساختاری، فرایند و نتایج» مشخص می‌شود.

۱۳. تعیین راهبردهای مدار توسعه نیافتگی در مدیریت و رهبری کیفی جامع در بخش دانشگاهی از طریق تشکیل پایگاه‌های اطلاعاتی (کافمن^۱، ۲۰۰۷).

خصوصیات تدریس، نتایج نمرات، هزینه سرانه یک دانشجوی، ارزش افزوده، نرخ بازگشت‌پذیری، میزان افت تحصیلی، اشتغال فارغ‌التحصیلان، ارزیابی به وسیله دانشجویان، تعداد دانشجویان پژوهشگر، تعداد انتشارات، اختراعات و اسناد رسمی، کیفیت پژوهش، درآمد پژوهشی، بررسی از سوی گروه‌های متجانس، درجه معروفیت و مقبولیت و برجستگی را به عنوان شاخص‌های بهره‌وری در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به دست آورده است (کی‌بل^۲، ۲۰۰۶).

چهارده عامل مؤثر در بهره‌وری مراکز آموزشی عالی را به شرح زیر ذکر کرده‌اند:

درونداد، فرایند، برونداد، پژوهش، ارزشیابی، فضا، هزینه‌ها، خدمات فوق برنامه، انضباط، بهداشت، ارتباطات، اطلاع رسانی، انتشارات و تربیت بدنی (کی‌یر و هنی^۳، ۲۰۰۶).

شاخص‌های بهره‌وری در آموزش عالی را قبولی دانشجویان، ادامه تحصیل در مقطع بالاتر، نسبت مقاطع تحصیلی مختلف در دانشگاه، نمرات آزمون‌های پایان ترم، میزان رضایت فارغ‌التحصیلان، خدمات ارائه شده به مدرسان، کارکنان و دانشجویان، خدمات حمایتی، کلاس‌های فوق برنامه، میزان کتب موجود در کتابخانه، میزان مشاوره استادان به دانشجویان، تعداد پژوهش‌های انجام شده، هزینه پژوهشی، کیفیت تدریس، تعداد رایانه‌های مرکز اطلاع رسانی، تعداد دانشجویان بورسیه و سهمیه‌ای، میزان تألیف استادان، تعداد انتشارات موجود در دانشگاه، تعداد اختراعات و اکتشافات، پژوهش‌های کاربردی، رضایت جامعه از دانشگاه و فعالیت‌های تفریحی، فرهنگی ذکر کرده‌اند (گیتس و استون^۴، ۲۰۰۵).

ابزار روش تحقیق

پژوهش حاضر به روش کیفی تعاملی از نوع داده بنیاد صورت گرفته است. روند نمونه‌برداری در روش داده بنیاد، در حین فرایند پژوهش شکل می‌گیرد. نمونه‌برداری نظری به این معنی است که نمونه‌هایی انتخاب می‌شوند که اطلاعات مفیدی را در راستای تولید مفاهیم حاصل نمایند. نمونه‌برداری ارادی است و متمرکز به تولید یک نظریه است. نمونه‌گیری تا زمانی ادامه خواهد یافت که طبقه‌ای به اشباع

¹. Kaufman

². Cabal

³. Care and Hanney

⁴. Gates and Stone

برسد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در تئوری داده بنیاد در سه مرحله کدگذاری‌های باز، محوری و گزینشی انجام می‌گیرد و در تمام مراحل کدگذاری از مقایسه مستمر و یادداشت‌برداری استفاده می‌شود. کلیه مراحل کدگذاری با استفاده از نرم افزار مکس کیودی ای^۱ انجام گرفته که در ادامه به تفصیل توضیح داده شده است. روش نمونه‌گیری به صورت غیر تصادفی و انجام مصاحبه نیمه ساختار یافته به شیوه قضاوتی با جمعی از اساتید و کارکنان آگاه به موضوع پژوهش می‌باشد. ویژگی‌های زمینه‌ای نمونه آماری تحقیق در سطوح تحصیلات، سطوح مدیریتی، سطوح مرتبه علمی و نوع همکاری به طور اجمالی در جدول شماره (۱) آورده شده است.

جدول شماره (۱): متغیرهای زمینه‌ای اعضای نمونه

نوع همکاری	سطوح مرتبه علمی		سطوح مدیریت				سطوح تحصیلات	
هیات علمی - کارمند	استاد	دانشیار - استادیار	مربی - استادیار	عالی	میانمی - عالی	عملیاتی - میانمی	دکتری - دکتری	دانشجوی دکتری
۶	۱۹	۲	۳	۱۲	۸	۱	۱۵	۹
								۱۶
								۹

ارزیابی پژوهش در روش گراندد تئوری

اعتبار یابی: شامل وجود رابطه نزدیک بین کفایت داده‌های گردآوری شده و تدوین طبقه‌ها و نظریه است.

اصالت: شامل میزان به چالش کشیدن باورهای کنونی در مورد بافت پژوهش توسط نظریه داده بنیاد است.

شدت: توانایی طبقه‌ها در ارائه دیدگاهی عمیق نسبت به بافت مورد پژوهش است.

سودمندی: میزان ارتباط یافته‌های پژوهش با دنیا است (کریستی و گرایم، ۱۳۹۹: ۲۸۰).

اعتبار، اصالت، شدت و سودمندی پژوهش حاضر بعد از شرح دقیق مراحل تحقیق و یافته‌های به دست آمده برای مصاحبه شونده‌گان و انجام مقایسه چندگانه و ارزیابی پژوهشگران مختلف مورد تایید قرار گرفت.

یافته‌های تحقیق

در این پژوهش مطالب تمام مصاحبه‌ها را خط به خط مطالعه و به هر قسمت از داده‌ها یک کد اختصاص دادیم. در ادامه فرایند کدگذاری باز، از تطبیق و کنار هم قرار گرفتن کدهای باز یا همان نشانه‌ها، مفاهیم ساخته می‌شوند بعد از مفاهیم اقدام به استخراج مقوله‌ها می‌کنیم که مقوله‌ها در مقایسه با مفاهیم انتزاعی تر بوده و سطحی بالاتر را نشان می‌دهند. داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها، بر اساس شیوه کدگذاری باز تبدیل به کدهای باز، مفاهیم و مقوله‌ها شدند؛ سپس بر اساس مقوله‌های به دست آمده، تفسیری درون موردی برای هر یک ارائه شد.

^۱. Max Q. D. A

کدگذاری باز

در کدگذاری باز داده‌های مربوط به عوامل تاثیرگذار در ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی، اقدامات و راهبردهای ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی و پیامدهای ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی، با استفاده از نرم افزار مکس کیودی ای انجام شد.

کدگذاری محوری

بر اساس کدگذاری محوری، مقوله‌ها و زیرمقوله‌ها با توجه به مشخصه‌ها و ابعادشان به یکدیگر مرتبط می‌شوند تا مقوله‌های اصلی برای نمونه پژوهش شناسایی شوند. طی فرایند کدگذاری محوری، محقق از ابزارهای تحلیلی طرح سؤال و مقایسه دائمی و نظری بین مفهوم‌ها، مقوله‌ها و مشخصه‌هایی که در کدگذاری باز ظاهر شده‌اند، استفاده کرد تا روابط بین مفهوم‌ها و مقوله‌ها را توسعه داده و مقوله‌ها را متناسب با مدل پارادایم شکل دهد. الگوی پارادایمی شامل: مقوله محوری، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و اقدامات و پیامدها است. برای پاسخ به سوالات تحقیق و ارائه مدل مناسب ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی، باید اقدام به کدگذاری محوری و پاسخگویی به شش سوال فرعی در این زمینه بکنیم. این شش سوال عبارتند از:

- مقوله محوری پیامدهای اجتماعی مدل ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان-

شرقی چیست؟

مقوله محوری، مقوله‌ای اصلی است مرتبط با سایر مقوله‌ها که به کرات در داده‌ها ظاهر می‌شود. با توجه به تعاریف بهره‌وری دانشگاه، ۵ مقوله ذاتی شامل شاخص‌های آموزشی، شاخص‌های پژوهشی، شاخص‌های دانشجویی، شاخص‌های فرهنگی و شاخص‌های اعتبارات و امکانات دانشگاه است. هر کدام از مقوله‌ها، زیر مقوله یکی از مقوله‌های ذاتی دسته‌بندی شده‌اند. بررسی مطالعات انجام شده حاکی از تایید نتایج است. تزیاناکوپولو و همکاران (۲۰۱۸)، به این نتیجه رسیدند که آموزش به شکل دادن شخصیت، نحوه تفکر و رفتار دانشجویان کمک می‌کند و همچنین با بهره‌وری کارمندان و دانشجویان رابطه دارد. گیتس و همکاران (۲۰۰۵)، شاخص‌های بهره‌وری در آموزش عالی را قبولی دانشجویان، ادامه تحصیل در مقطع بالاتر، نسبت مقاطع تحصیلی مختلف در دانشگاه، نمرات آزمون‌های پایان ترم، میزان رضایت فارغ‌التحصیلان، خدمات ارائه شده به مدرسان، کارکنان و دانشجویان، خدمات حمایتی، کلاس‌های فوق برنامه، میزان کتب موجود در کتابخانه دانشگاه، میزان مشاوره استادان به دانشجویان، تعداد پژوهش‌های انجام شده و در دست اقدام، هزینه پژوهشی، کیفیت تدریس، تعداد رایانه‌های مرکز اطلاع‌رسانی، تعداد دانشجویان بورسیه و سهمیه‌ای، میزان تألیف استادان، تعداد انتشارات موجود در دانشگاه، تعداد اختراعات

و اکتشافات، پژوهش‌های کاربردی، رضایت جامعه از دانشگاه و فعالیت‌های تفریحی، فرهنگی ذکر کرده‌اند.

- پدیده علی اجتماعی، ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی، کدامند؟ پدیده علی، شرایطی است که بر مقوله محوری اثرگذار است. نتایج حاصل از مصاحبه با مشارکت کنندگان در این پژوهش، عوامل زیر را به عنوان شرایط علی شناخته است. شرایط علی در تحقیق حاضر، در چهار دسته اصلی قرار گرفته‌اند؛ عوامل فراسازمانی، عوامل سازمانی، عوامل گروه، عوامل فردی. برخی از مولفه‌ها توسط تحقیقات دیگر تایید شده‌اند. خدابخش‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)، به این نتیجه رسیدند که عوامل مربوط به شیوه و سبک رهبری، عوامل مربوط به محیط و فضای فیزیکی، توان‌مندسازی کارمندان، عوامل فردی، سیستم‌های پاداش و عوامل مربوط به فرهنگ سازمانی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بم هستند. سویم و همکاران (۲۰۲۰)، به نتایج زیر دست یافتند. نیازهای شرکت کنندگان در مصاحبه‌ها به سه عامل شخصی، نهادی و محیطی تقسیم شده است. کافمن (۲۰۰۷)، عوامل مؤثر بر بهره‌وری دانشگاه‌ها را به ۱۳ دسته تقسیم کرده است: ذهنیت فلسفی، جذب منابع، برنامه‌ریزی، دسترسی به اطلاعات، ثبات، نیروی کار منسجم، نیروی کار ماهر، ترسیم آرمان‌ها، آمایش سرزمین و واقعیت‌های منطقه‌ای و بین‌المللی، تعیین استانداردهای ملی و منطقه‌ای و بین‌المللی در آموزش عالی، تعیین قلمرو مدیریت کیفیت جامع در رهبری آموزش، تعیین یک برنامه اصلاح مدیریت کیفیت جامع برای تحقق استانداردهای ملی و منطقه‌ای با توجه به امکانات و بر اساس آرمان‌ها و استانداردهای ملی و منطقه‌ای و تعیین راهبردهای مدار توسعه‌نیافتگی در مدیریت و رهبری.

۳. راهبردهای اجتماعی، مدل ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی کدامند؟ معنای ساده استراتژی عبارت است از یک طرح عملیاتی به منظور هماهنگی و سازماندهی اقدامات برای دستیابی به هدف. بر اساس رهیافت نظام‌مند استراوس و کوربین، راهبرد، کنش‌ها و برهمکنش‌های خاصی است که از مقوله محوری حاصل می‌شود. برخی از مولفه‌ها در تحقیقات دیگر به کار رفته است. خدابخش‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)، به این نتیجه رسیدند که برنامه‌ریزی جهت تغییر و ایجاد نگرش مثبت در مقوله بهره‌وری منابع انسانی و ارتقای آن، مهم‌ترین راهکارهای افزایش بهره‌وری منابع انسانی حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بم هستند. برادران و همکاران (۱۳۹۵)، به این نتیجه رسیدند که برنامه‌ریزی برای بهبود شرایط کاری و اصلاح شیوه‌های مدیریتی از نظر سازمانی و بهبود فرایند استخدام و توجه به صلاحیت کارکنان در کسب موقعیت شغلی از نظر فردی به بهبود بهره‌وری نیروی انسانی کمک خواهد کرد.

- پدیده زمینه‌ای اجتماعی مدل ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی کدامند؟ شرایط خاصی که بر راهبردها تأثیر می‌گذارند، شرایط زمینه‌ای نامیده می‌شوند. با توجه به این تعریف، برای اجرای استراتژی و راهبرد، شرایطی خاص نیاز است که در سایر موضوعات، دیده نمی‌شود. به دیگر

معنا طبق مدل پارادایمی تا زمینه وجود نداشته باشد، راهبردها آن طور که باید و شاید، به نتیجه نمی‌رسند. داده‌های به دست آمده نشان می‌دهد که کدام شرایط زمینه‌ای برای رسیدن به پیامدها و هدف اصلی تاثیرگذارند، شرایط زمینه‌ای در این پژوهش در راستای تحقیقات قبلی در این زمینه، و حتی در موارد زیادی دارای مولفه‌های جدید می‌باشد. برخی از مولفه‌ها توسط پژوهش‌های دیگر تایید می‌شوند. برادران و همکاران (۱۳۹۵)، معتقدند لازمه موفقیت سازمان‌ها در محیط رقابتی امروز، تمرکز و برنامه‌ریزی جهت ارتقاء بهره‌وری می‌باشد.

- مدل ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی دارای چه پدیده مداخله‌گری اجتماعی است؟

شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای عمومی است که بر راهبردها تأثیر می‌گذارند. با توجه به تعریف فوق می‌توان استدلال کرد که شرایط مداخله‌گر در پژوهش حاضر شرایطی زمینه‌ای عمومی است که در سایر موضوعات نیز عمومیت دارند. برخی از مقوله‌ها توسط تحقیقات دیگر نیز مطرح شده‌اند. خدابخش‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)، به این نتیجه رسیدند که فقدان نگرش مناسب افراد به موضوع بهره‌وری و عدم ارایه آموزش‌های کاربردی و مناسب جهت ارتقای بهره‌وری مهم‌ترین موانع بهره‌وری منابع انسانی حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بم هستند.

- پیامدهای اجتماعی حاصل از ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی چیست؟ پیامد، خروجی حاصل از به کارگیری راهبرد است. در واقع یعنی اگر راهبردهای ارزیابی عملکرد فرهنگی بر مبنای اسناد بالادستی به کار گرفته شود، چه نتایجی را به دنبال خواهد داشت. داده‌های به دست آمده نشان می‌دهد که کدام پیامدها حاصل اجرای راهبردها هستند، برخی از پیامدها در این پژوهش در راستای تحقیقات قبلی هستند، و حتی در مواردی دارای مولفه‌های جدید می‌باشد. برخی از مولفه‌ها توسط تحقیقات دیگر تایید می‌شوند. اکرم و همکاران (۲۰۲۰)، در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین کیفیت زندگی گاری اعضای هیات علمی بر اساس جنسیت، سن، نوع دانشگاه دولتی یا خصوصی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بین اعضای هیات علمی و کیفیت زندگی کاری آن‌ها تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

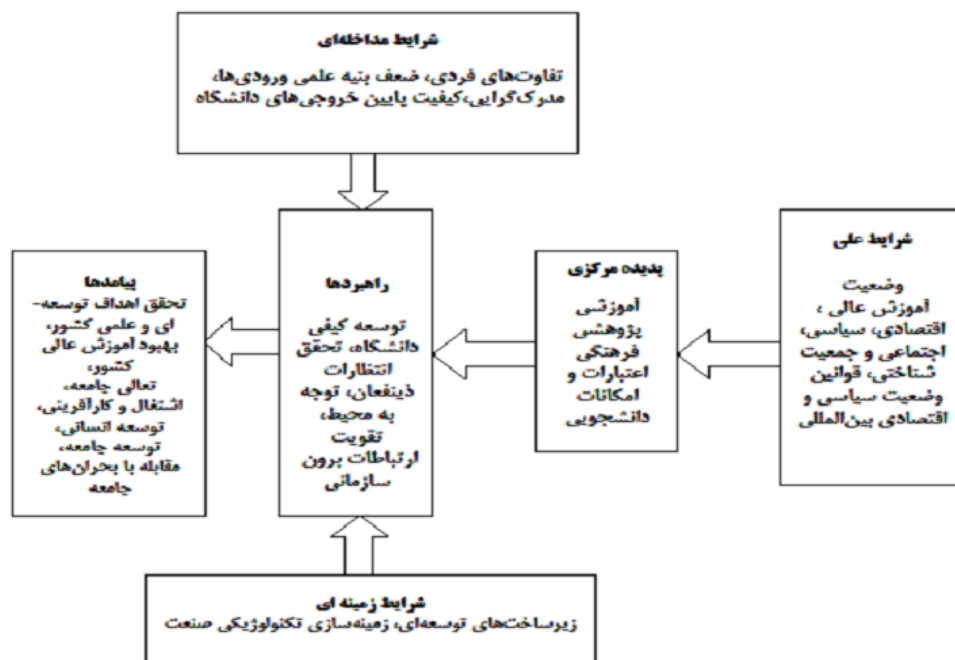
بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با توجه به اهمیت موضوع ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی و با عنایت به فقدان انجام مطالعات دانشگاهی در خصوص مدل ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی، صورت گرفت. عمده‌ترین ویژگی مدل ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی این است که مدل نهایی با استفاده از رویکرد کیفی و کدگذاری بر گرفته از راهبرد نظریه‌پردازی داده بنیاد، طراحی شده است.

مدل پیامدهای اجتماعی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی منطبق با شرایط دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی تهیه شده و تلاش دارد در سطح دانشگاه، خلاء موجود در ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی را رفع نماید که دارای ویژگی‌های متمایزی به شرح فوق نسبت به ادبیات تحقیق می‌باشد. همان طور که مشاهده شد، بررسی یافته‌های پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی از نتایج مشابه و مرتبطی پیرامون موضوع بهره‌وری دانشگاه حکایت دارند و با رعایت مقدار خطای قابل قبول تحقیق، می‌توان ادعا نمود که نتایج حاصل از کلیه تحقیقات انجام شده مورد بررسی پژوهشگر در حوزه بهره‌وری دانشگاه با یکدیگر همپوشانی داشته و ناقض یکدیگر نمی‌باشند.

کدگذاری انتخابی (مرحله نظریه پردازی)

همزمان با کدگذاری باز و محوری، الگویی ساخته می‌شود که حاکی از ارتباط بین مفهوم‌ها و مقوله‌ها است. زمانی که این ارتباطات توسعه داده شوند، از رویه کدگذاری انتخابی استفاده می‌شود تا ادغام مفهوم‌ها و مقوله‌های شناسایی شده در کدگذاری‌های باز و محوری، در قالب نظریه نوظهور تسهیل شود. در پایان، مدل پیامدهای اجتماعی ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی، به عنوان مدل نظری مفهومی ارائه می‌شود. می‌توان نظریه ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی را این گونه تفسیر کرد که: عوامل اجتماعی یکی از شرایط لازم جهت شکل‌گیری بهره‌وری دانشگاه را فراهم می‌کنند که این عوامل تحت عنوان عوامل فراسازمانی می‌باشند. همچنین سیاست‌ها و روش‌های ارزیابی بهره‌وری دانشگاه به صورت همه‌جانبه از طرف اجتماع و فرهنگ، قوانین و مقررات، آموزش عالی کشور و وضعیت سیاسی و اقتصادی کشور و نهایتاً وضعیت سیاسی و اقتصادی بین‌المللی حمایت شود. در نهایت، بهره‌وری دانشگاه با همراهی بسترهای فراسازمانی، و با رفع موانع ورودی بهره‌وری، موانع فرایندی بهره‌وری و موانع خروجی بهره‌وری بستری برای دستیابی به اهداف را ایجاد می‌کند و در نهایت از طریق راهبردهای برون سازمانی به نتایج و پیامدهای فراسازمانی دست پیدا می‌کند. لازم به توضیح است که مولفه‌های اجتماعی هر یک از مقولات در مدل پارادایمی در نمودار (۱) آورده شده است.



نمودار شماره (۱): مدل پیامدهای فراسازمانی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی

پیشنهادها

- مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی، از شاخص‌های مدل پیامدهای فراسازمانی بهره‌وری این پژوهش استفاده نمایند.
- پژوهشگران آتی می‌توانند این موضوع را در سایر سازمان‌ها مورد مطالعه قرار داده و به مقایسه پیامدهای فراسازمانی بهره‌وری آن‌ها بپردازند.
- پیشنهاد می‌شود در پژوهشی دیگر مدل پیامدهای فراسازمانی بهره‌وری دانشگاه‌های دولتی تدوین شده و با مدل پژوهش حاضر مقایسه شود.
- به پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد که مدل پیامدهای فراسازمانی بهره‌وری را در دانشگاه‌های دولتی و آزاد اجرا و میزان شباهت و تفاوت آن‌ها را مورد بررسی قرار دهند.

منابع

- احمدی‌نیا، ناصرالدین. (۱۳۸۴). راهکارهای افزایش بهره‌وری، **ماهنامه نفت، گاز و انرژی**، ۲، (۹)، صص ۱۷-۱۰.
- استادزاده، کریم. (۱۳۸۷). عوامل مؤثر در افزایش یا کاهش بهره‌وری نیروی انسانی، **راهکار مدیریت**، دوره ۳، شماره ۸، صص ۱۸-۱۲.
- اسدی، عباس؛ و اصلانی، محمود. (۱۳۸۸). ارزیابی کارایی پژوهشی گروه‌های آموزشی با استفاده از مدل DEA (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهر ری)، **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۳، (۴)، صص ۷۲-۵۵.
- الوانی، مهدی، و احمدی، پرویز. (۱۳۸۰). طراحی الگوی جامعه مدیریت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، **فصلنامه مدرس**، شماره ۱۸، بهار، صص ۱۹-۱.
- انصاری رنای، قاسم؛ و سبزی علی‌آبادی، سارا. (۱۳۸۸). اولویت‌بندی عوامل سازمانی مؤثر در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در صنایع کوچک، **بررسی‌های بازرگانی**، دوره جدید، سال هفتم، شماره ۳۹، صص ۴۹-۶۴.
- برادران، وحید؛ و ولیجانی، مریم. (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان امور مالیاتی کشور (مطالعه موردی اداره کل امور مالیاتی شرق تهران)، **پژوهشنامه مالیات**، شماره بیست و نهم (مسلسل)، ۷۷.
- پرداختچی، محمدحسن؛ فرجی‌ارمکی، اکبر؛ و حسن‌زاده، سعید. (۱۳۹۰). بررسی مشکلات و تنگناهای رؤسای دانشگاه‌ها در توسعه واحدهای دانشگاهی و افزایش کیفیت و بهره‌وری پژوهشی در دانشگاه‌های صنعتی و غیرصنعتی، **آموزش مهندسی ایران**، ۱۳، (۵۰)، صص ۱۰۳-۹۱.
- حقیقت‌جو، رضا؛ و رنگریز، حسن. (۱۳۹۱). **بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها: شاخص‌ها و مدل‌های سنجش**، تهران: ترمه. صص ۱۶-۱۳.
- خدابخش‌زاده، سعید؛ امیرزاده مرادآبادی، سمیرا؛ خدابخش‌زاده، صادق؛ و بنی‌اسدی، محمد. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی؛ موانع و راهکارها (مطالعه موردی: حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بم)، توسعه آموزش جندی‌شاپور، **فصلنامه مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی**، سال ششم، شماره ۴، صص ۳۳۰-۳۲۳.
- خورشیدی، عباس؛ مهدوی، مهدی؛ و سلمانی‌فهبازی، احمد. (۱۳۸۷). عوامل و شاخص‌های مؤثر بر بهره‌وری دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، **فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی**، دوره ۲، شماره ۵، صص ۹۹-۷۵.
- دانیالی‌ده‌حوض، محمود؛ علامه، سیدمحسن؛ و منصوری، حسین. (۱۳۹۲). بررسی و شناخت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی و تعیین اولویت آن‌ها در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایذه، **مدیریت بهره‌وری**، سال هفتم، شماره ۲۷، صص ۸۰-۵۱.
- دباغ، رحیم. (۱۳۹۰). مقایسه بهره‌وری پژوهشی با بهره‌وری کل در دانشگاه‌های منتخب دولتی ایران، **پژوهش‌های اقتصادی ایران**، ۱۶ (۴۷)، ۱۰۴-۷۵.
- دباغ، رحیم؛ و برادران شرکاء، حمیدرضا. (۱۳۸۸). بررسی کارایی و بهره‌وری بیست و چهار دانشگاه جامع دولتی ایران، **آموزش عالی ایران**، دوره ۲، شماره ۲، (پیاپی ۶)، صص ۳۳-۲.
- سودآوری، مهدی؛ احمدی، فاطمه؛ و نوری، ابوالقاسم. (۱۳۹۰). **طراحی سیستم ارزیابی عملکرد اساتید و تحلیل روان‌شناختی-سیستمی متغیرهای دخیل در آن**، نخستین کنفرانس ملی رویکرد سیستمی در ایران، ص ۳.
- شاه‌آبادی، ابوالفضل؛ و رحمانی، امید. (۱۳۸۹). بررسی نقش تحقیق و توسعه بر بهره‌وری بخش صنعت اقتصاد ایران، **فصلنامه پارک‌ها و مراکز رشد**، ۷، (۲۵)، صص ۳۸-۲۸.
- شیروانی، علیرضا؛ و صمدی، بهمن. (۱۳۸۸). **فرهنگ و تعاون**، شماره دهم، ص ۲۲.
- صابری، سیدمحمد؛ محمدخانی، کامران و آراسته، حمید رضا (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری اعضای هیأت علمی دانشگاه، و ارائه مدل جهت بهبود آن (مطالعه موردی، منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی)، **پژوهش در نظام‌های آموزشی**، سال نهم - شماره ۲۹، صص ۸۰-۵۵.

صدقی‌بوکانی، ناصر؛ سیدعباس‌زاده، میرمحمد؛ قلعه‌ای، علیرضا؛ مهاجران، بهناز و باقری‌مجد، روح‌اله (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری و ارتقای کیفیت مراکز و واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۲، **مدیریت بهره‌وری**، سال هشتم، شماره ۲۹، صص ۱۱۹-۱۴۲.

علی‌بیگی، امیرحسین (۱۳۸۶). تحلیل بهره‌وری پژوهش اعضای هیأت علمی: مطالعه موردی دانشگاه رازی، **پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی**، ۸۶، ۱۵۴-۱۲۵.

قلی‌زاده، محمدحسن؛ عباسی، رضا؛ ابراهیم‌پورازیری، مصطفی؛ و مهدوی، رضا. (۱۳۸۸). اندازه‌گیری و تحلیل عوامل مؤثر بر بهره‌وری صنایع تبدیلی چای کشور، **اقتصاد کشاورزی و توسعه**. سال هفدهم، شماره ۶۷، صص ۲۲۲-۲۰۳.

کرباسیان، مهدی؛ و میرباقری، محسن. (۱۳۹۳). طراحی الگویی برای غنی‌سازی چرخه بهره‌وری با استفاده از رویکرد تریز، **توسعه سازمانی پلیس**. شماره ۴۹، صص ۴۰-۱۱.

کریستی، ویلیامسون؛ و گرایم، جانسون. (۱۳۹۹). **روش‌های تحقیق**. ترجمه: علمی، محمود؛ و بهلول، سلمان. تبریز: نشر آکادمیک. ص ۲۸۰. لطفی، محمدرضا. (۱۳۸۹). اولویت‌بندی و تعیین مهم‌ترین عوامل آموزشی مؤثر بر بهره‌وری دانشگاه‌ها به روش تصمیم‌گیری گروهی، **مدیریت**. ۷، (۲۰)، صص ۴۹-۶۱.

محمدی‌مقدم، یوسف. (۱۳۸۶). شاخص‌های بهره‌وری در دانشگاه علوم انتظامی، **فصلنامه دانش انتظامی**. ۹، (۴)، صص ۱۸۴-۲۰۱. مهرابیان، فردین؛ نصیری‌پور، امیراشکان؛ و کشاورز‌محمدیان، سکینه. (۱۳۹۰). بررسی میزان اهمیت مؤلفه‌های شناسایی شده بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان و اعضای هیأت علمی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی گیلان، **مجله علمی - پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان**. دوره ۱۹، شماره ۷۵، صص ۱۰۶-۹۴.

Abramom Giovanni; Angelo, C. Andrea & Costa, Flavia. D., (2008). Assessment of sectoral aggregation distortion in research productivity measurements. **Research Evaluation**. 17, (2), P.p: 111-121.

Cabal, A., B. (2006). **The University as an Institution Today**. UNESCO Press.

Care, M. & Hanney, S. (2006). **Indicators of Higher Education**. Http://www.ERIC.com.

Chan, Kam. C., Chen, Karl. C. & Cheng, Luis. T., W. (2005). Ranking research productivity in accounting for Asia-Pacific Universities, **Review of quantitative finance and accounting**. 24, P.p: 47-64.

Gates, S. & Stone, A. (2005). **Understanding Productivity in Higher Education**. Http://www.ERTC.com.

Haghighatian, M., & Ezati, Y. (2015). An Investigation into Effective Factors on Human Resources Productivity (Case Study: Region 11, Islamic Azad University, Iran), **Procedia-Social and Behavioral Sciences**. 205, P.p: 601-607.

Prisacariu, Anca. **New Perspectives of Quality Assurance in European Higher Education**. The 6th.

International Conference Edu World 2014, **Education Facing Contemporary World Issues**. 7th-9th November.

Harbour, J., L. (2007). **Performance Environment**. Http://www.ERIC.com.

Kaufman, R. (2007). **Productivity in Higher Education**. Http://www.ERIC.com.

Lanjouw, O, Jean & Schankerman, Mark. (2004). Patent quality and research productivity measuring innovation with multiple indicators, **The Economic Journal**. 114, P.p: 441-465.

Muhammad, Akram & Muhammad, Amir. (2020). **Bulletin of Education and Research**. August 2020, Vol. 42, No. 2, P.p: 219-234.

Ozge, M, Sevim & Esmâ, E, Ssrikay. (2020). **International Journal of Curriculum and Instruction**. 12, (2), P.p: 75-94.

Sherwin E. Balbuena & John Erinorior M., Perez. (2020). **Asia Pacific Journal of Maltidisciplinary Reseaech**. Volume. 8, No. 3, P.p: 53- 62.

Tzianakopoulou & Manesis. (2018). **Universal Journal of Eductional Resarch**. 6, (11), P.p: 2519-2529.

Identifying social components of productivity of educational organizations by grounded theory method (Case study: Islamic Azad University of East Azerbaijan Province)

Mir Mohsen Alavi Namvar

Ph. D. candidate in Educational Management, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

Behnam Talebi

*Assistant professor Department of Educational Science, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran
(Corresponding responsible).*

Sadegh Maleki Avarsin

Associate professor Department of Educational Science, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

The present study was conducted with the aim of developing a productivity evaluation model of Islamic Azad University of East Azerbaijan Province in the academic year 2020. It was done by qualitative research method of Grounded Theory type. The statistical population of the study included professors and administrators of the Islamic Azad University of Tabriz.

Considering the rules of theoretical sampling, 25 participants using non-random sampling method Targeted type were selected as sample members. Raw data were collected through semi-structured interviews with sample members. The data were then coded using the Strauss-Corbin systematic approach in three stages: open, axial, and selective coding. A paradigm model was designed to determine the causal, axial, intervening, contextual, strategies and results categories.

Key words: *Productivity, Open coding, Axial coding, Selective coding, Paradigm model, Grounded theory.*