

شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت بهره‌وری

(مورد مطالعه: اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران)

سامره غفاریان^۱ امیرحسین محمودی^{۲*} فاطمه حمیدی^۳ فرشته کردستانی^۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت بهره‌وری (مورد مطالعه: اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران) انجام شد. از نظر هدف به صورت توسعه‌ای، از نظر داده‌ها و روش اجرا کیفی و از لحاظ گردآوری داده‌ها پیمایشی می‌باشد. جامعه مشارکت‌کننده برای مصاحبه متخصصان حوزه مدیریت بهره‌وری و منابع انسانی بودند که تعداد ۳۰ نفر به شرط تحقق اشباع نظری به عنوان نمونه آماری و به صورت هدفمند تعیین گردیدند. گردآوری داده‌ها کتابخانه‌های و میدانی و ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه سازمان‌یافته و پرسشنامه محقق ساخته بود. برای تحلیل داده‌های کیفی از تحلیل مضمون و نرم‌افزار maxqoda12 استفاده شد. در نهایت ۶ بعد، ۱۲ مؤلفه و ۵۲ شاخص نهایی شد. نتایج نشان می‌دهد که ابعاد مدیریت بهره‌وری در بعد مدیریتی شامل مؤلفه‌های (اجرایی و رهبری) بعد تشکیلاتی شامل مؤلفه‌های (مدیریت افراد و ارتباطی) بعد محیطی شامل مؤلفه‌های (عوامل درونی و عوامل بیرونی) بعد فردی شامل مؤلفه‌های (ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های اخلاقی) بعد شغلی شامل مؤلفه‌های (شغلی_فردی و شغلی_سازمانی) بعد ارزشی شامل مؤلفه‌های (مربوط به فرد و مربوط به شغل) است. با توجه به ابعاد و مؤلفه‌ها الگویی ارائه شده است که برازش مطلوبی دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت بهره‌وری، اعضای هیئت‌علمی، دانشگاه آزاد اسلامی، استان تهران

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
s.ghaffarian63@gmail.com

^۲ استادیار، گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)
Dr.mahmoodi1964@gmail.com

^۳ استادیار، گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
Fatemehhamidifar@gmail.com

^۴ استادیار، گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
Fe.kordestani92@gmail.com

مقدمه

منابع انسانی سازمان، عظیم‌ترین سرمایه در سازمان است و نقش حیاتی و عنصر اصلی را ایفا می‌نماید؛ به عبارت دیگر منابع انسانی در جایگاه ثروت عظیم سازمان قرار دارد (خورشیدی و همکاران، ۱۳۹۶). امروزه گسترش علم و فناوری تمام فعالیت‌های اجتماعی را تحت‌تأثیر قرار داده؛ از مشخصات بارز این عصر که آن را عصر فراصنعتی نیز نامیده‌اند، اهمیت روزافزون دانایی، پژوهش و سرمایه‌های انسانی دانش‌مدار نسبت به سایر عوامل تولید مشهود است. براین اساس در عصر نوین علم و پژوهش، همگان بر این نکته اتفاق نظر دارند که تعالی جوامع بشری در گرو توسعه در پرتو آموزش و پرورش مبتنی بر نظام‌های دانش‌مدار بوده و این امر بایستی به‌عنوان هدفی اصلی و راهبردی جوامع تبدیل شود (کالینگز و همکاران^۱، ۲۰۱۸). ملت‌ها به‌منظور جهانی‌شدن باید خود را برای توسعه اقتصادی و رقابت مؤثر تغییر دهد؛ بحث آموزش با توجه به اینکه ارتباطات جهانی بیشتر، اقتصاد جهانی رقابتی‌تر و چالش‌های مورد توجه پیچیده‌تر می‌شوند به‌عنوان قدرتمندترین ابزار فراهم‌کردن راه‌حل‌های مختلف شناخته می‌شود (یرداو^۲، ۲۰۱۶).

در سراسر دنیا دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی تلاش می‌کنند تا از طریق نیل به مزایای منحصر و تولید و ارائه خدمات متنوع، نسبت به سایر رقبا به موقعیتی ممتاز دست‌یابند. آموزش عالی، رکن اصلی در پیشرفت همه‌جانبه کشور و یکی از مهم‌ترین نهادهای خدماتی در جهت آموزش، توسعه و تأمین منابع انسانی است. دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی پیوسته بالاترین مرکز اندیشه‌ورزی و تولید علم در جامعه محسوب می‌شوند. همچنین دانشگاه‌ها به‌منظور به‌انجام‌رساندن وظایف خطیر و ارتقاء خود به ابزار مناسب برای ارزیابی دانش‌آموختگان نیازمند هستند (عبداللهی، ۱۳۹۵). به‌طور کلی آموزش عالی دارای ۳ وظیفه اساسی آموزش، پژوهش و ارائه خدمات تخصصی می‌باشد. افزایش فشارهای خارجی از سوی قانون‌گذاران، سیاست‌مداران و مردم بر دانشگاه‌ها باعث شده که دانشگاه‌ها در جست‌وجوی راه‌هایی به‌منظور کاهش هزینه‌ها، استفاده بیشتر از منابع موجود و سرانجام ارتقاء سطح بهره‌وری باشند؛ بدین جهت مطالعه بهره‌وری به‌عنوان راه‌کاری مناسب جهت کاهش هزینه‌ها و استفاده بهینه از منابع و امکانات از اهمیت خاصی برخوردار است. با توجه به فراگیری آموزش عالی به‌عنوان ثروت و سرمایه جوامع و نقش آن در اقتصاد دانش، مؤسسات آموزش عالی برای کاهش هزینه‌ها، ایجاد ارزش افزوده برای فائق‌آمدن بر رقبای خود، تعامل با جامعه و جهان کار، تحقق بخشیدن به انتظارات نوپدید ذی‌نفعان درونی و برونی، ارتقاء مداوم کیفیت یاددهی-یادگیری و پژوهش و پاسخ‌گویی به افزایش تقاضا به کیفیت آموزش توجه ویژه‌ای داشته‌اند.

در سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران که هدایت‌کننده فعالیت‌ها، وظائف و برنامه‌های کلان دستگاه‌های مختلف نظام جمهوری اسلامی ایران می‌باشد، آمده است که جامعه ایرانی در افق این چشم‌انداز، ویژگی‌های ذیل را خواهد داشت: (۱) توسعه متناسب با مقتضیات فرهنگی، جغرافیایی و تاریخی خود، (۲) متکی بر اصول اخلاقی و ارزش‌های اسلامی، ملی، انقلابی با تأکید بر مردم‌سالاری دینی، عدالت اجتماعی، آزادی‌های مشروع، حفظ کرامت و حقوق انسان‌ها و بهره‌مندی از امنیت اجتماعی و قضائی، (۳) برخوردار از دانش پیشرفته، (۴) توانا در تولید علم و فناوری، (۵) متکی به سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در تولید ملی، (۶) دست‌یافتن به جایگاه اول

¹ Collings et al

² Yirdaw

اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه آسیای جنوب غربی با تأکید بر جنبش نرم‌افزاری و تولید علم، (۷) رشد پرشتاب اقتصادی، (۸) ارتقاء نسبی سطح درآمد سرانه و رسیدن به اشتغال کامل.

مفهوم بهره‌وری در سازمان‌های علمی آموزشی عبارت است از ارتباط میان نحوه استفاده آن سازمان از منابع خود (نیروی انسانی، مواد، تجهیزات، سرمایه و انرژی) و تبدیل آن طی فرآیند آموزشی به ستاده‌های مطلوب همراه با در نظر گرفتن کیفیت زندگی کاری کلیه کارکنان سازمان؛ براساس تعریف فوق می‌توان مفاهیمی مانند اثربخشی^۱ (ایجاد نتایج مطلوب)، کارایی^۲ (نحوه عملکرد درون داده‌ها) و کیفیت^۳ (درجه مقبولیت براساس آنچه در معیارها و هدف‌ها مشخص شده‌اند) را در این نظام‌ها و مراکز علمی آموزشی با رویکرد روشمند در کلیه بخش‌ها مورد توجه قرار داد (صدقی بوکانی، ۱۳۹۷). حجازی (۱۳۹۷) اعتقاد دارد که قلب هر دانشگاه یا موسسه آموزش عالی، اعضای هیئت علمی آن است که هسته اصلی دانشگاه یا دانشکده را شکل می‌دهند؛ در واقع اعتلای توان و دانش اعضای هیئت علمی مصداق واقعی افزایش کیفیت دانشگاه است. رمزدن معتقد است که کار رهبران دانشگاهی، افزایش بهره‌وری است. وی بیان می‌کند که افزایش بهره‌وری دانشگاه می‌تواند در ارتقاء شهرت، جایگاه و موقعیت اقتصادی آن دانشگاه در بین سایر دانشگاه‌ها مؤثر باشد. همچنین بهره‌وری هیئت علمی به مفاهیمی مشخص اما غالباً به نحوی ضعیف از ستاده‌های فعالیت هیئت علمی دلالت دارد. بر طبق تعابیر اقتصادی، بهره‌وری هیئت علمی نشان‌دهنده نسبت داده‌ها (نظیر فعالیت‌های آموزشی و زمان صرف‌شده در تحقیق) به ستاده‌ها (نظیر یادگیری دانشجو و انتشارات) است. (رمزدن، ۱۳۹۰). امروزه بهره‌وری مانند فرهنگ و نگرشی نسبت به کار و زندگی به‌شمار می‌آید که بهبود آن، منشأ تأثیرات وسیع توسعه اقتصادی، اجتماعی و سیاسی جامعه می‌باشد. هدف اصلی بهره‌وری مطلوب، استفاده بهینه از منابع نیروی انسانی، سرمایه، مواد خام تولیدی و زمان به‌شیوه‌ای عملی با کاهش هزینه‌های تولید به‌منظور گسترش بازار، افزایش اشتغال، کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی است (زارع جونقانی و کرمی، ۱۳۹۸). بهره‌وری در آموزش عالی را می‌توان به ۵ سطح فردی، گروهی، دانشگاه، وزارتخانه و سیستم تقسیم کرد (عزیزی، ۱۳۹۲).

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از مهم‌ترین منابع تأثیرگذار بر توسعه و پیشرفت جوامع بشری هستند که سطح رشد، تعالی و بهره‌وری نیروی انسانی آن‌ها در قالب اعضای هیئت علمی می‌تواند بر رشد، توسعه و تعالی جوامع بشری دارای تأثیر مستقیم باشد (آگراوال^۴، ۲۰۱۷). بهره‌وری اعضای هیئت علمی با توجه به اهداف کلان تعیین شده و میزان همسوبودن فعالیت‌ها با اهداف ارزیابی شده مورد بررسی قرار گیرد (اولسن و همکاران^۵، ۲۰۱۸). انواع بهره‌وری هیئت علمی عبارت‌اند از بهره‌وری پژوهشی، بهره‌وری آموزشی و بهره‌وری خدمات اجتماعی و دانشگاهی؛ لذا یکی از مهم‌ترین الزامات برای بهبود کیفیت آموزش عالی و ارتقاء سطح بهره‌وری، شناخت وضع موجود و اندازه‌گیری میزان بهره‌وری هیئت علمی است. در این راستا بررسی مقوله مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی به‌عنوان هسته اصلی نظام آموزش عالی اهمیت پیدا می‌کند؛ بدین‌منظور مطالعه مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها به‌عنوان گامی به‌سوی ارتقاء کیفیت در نظام آموزش عالی به‌ویژه دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی مطرح می‌باشد.

¹ Effectiveness

² Efficiency

³ Quality

⁴ Agrawal

⁵ Olson et al

«بهره‌وری»، مفهومی جامع و کلی است که افزایش آن به‌عنوان یک ضرورت جهت ارتقاء سطح زندگی، رفاه بیشتر و آسایش انسان‌ها مدنظر برنامه‌ریزان، سیاستمداران و اقتصاددانان می‌باشد. این مفهوم معیاری برای ارزیابی عملکرد نظام و تعیین میزان موفقیت یا ناکامی در رسیدن به اهداف نظام با توجه به مصرف منابع است. امروزه بهره‌وری شاخصی است که با استفاده از آن می‌توان پیوند مهارت و انگیزه، منابع انسانی، تکنولوژی و مواد اولیه، سرمایه، مدیریت و شرایط محیطی را مورد تحلیل قرار داد. بهره‌وری، اطمینان به قابلیت سطح پیشرفت انجام کارها به‌طور مداوم است. همچنین مفهومی ترکیبی از کارایی و اثربخشی بوده و برای نشان‌دادن نسبت خروجی یک فرد، واحد یا سازمان به‌کار گرفته شناخته می‌شود (کارگار و همکاران^۱، ۲۰۰۹).

بهره‌وری برای اولین بار در سال ۱۷۶۶ میلادی توسط کوتیرنی مطرح شد. لیتر^۲ در سال ۱۸۸۳ بهره‌وری را قدرت و توانایی تولیدکردن بیان کرد. ارلی^۳ نیز در سال ۱۹۰۰ بهره‌وری را ارتباط بین بازده و وسایل به‌کاررفته برای تولید این بازده عنوان کرد. بهره‌وری، پدیده پیچیده و کشف تازه‌ای در زمانه ما نیست؛ آنچه امروزه به‌عنوان روش‌های مدرن شناخته و تجربه‌شده بهره‌وری می‌شناسیم، در واقع شکل تکامل‌یافته و قانونمند تمام روش‌ها و شیوه‌هایی است که انسان از دیرباز برای بهبود شرایط زندگی فردی و اجتماعی خود به آن متوسل می‌شده و با تکیه بر خلاقیت و نوآوری، پیوسته به تصحیح مسیر کار و کوشش خود پرداخته است. سابقه بهره‌وری در آسیا به بعد از جنگ جهانی دوم برمی‌گردد؛ آسیب‌ها و خسارت‌هایی که متوجه ژاپن گردید، این کشور را بر آن داشت تا برای رسیدن به مرز استقلال و استفاده مفید از منابع کشور به حداکثر استفاده از امکانات موجود روی آورد که بدین‌منظور در سال ۱۹۵۸ میلادی مرکز بهره‌وری ژاپن با عنوان C.P.M^۴ تأسیس گردید. پس‌از آن در سال ۱۹۶۱ میلادی یعنی حدود ۱ سال بعد، سازمان منطقه‌ای بهره‌وری در بانکوک (تایلند) با عنوان O.P.A^۵ آغاز به کار کرد که هدف از تأسیس این سازمان، افزایش بهره‌وری و سهولت دستیابی به توسعه‌یافتگی در منطقه بود. کشور ایران نیز در سال ۱۹۶۴ میلادی یعنی ۱ سال بعد از تأسیس آن، در منطقه آسیا به این سازمان پیوست.

مرکز بهره‌وری ژاپن^۶ اعلام کرد که هدف از بهبود بهره‌وری در وهله نخست عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی، تسهیلات و... به‌نحو علمی، کاهش هزینه‌های تولید، گسترش بازار، افزایش اشتغال و کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی به‌طوری که به سود کارگر، مدیریت و عموم مصرف‌کنندگان باشد. همچنین افزایش بهره‌وری از طریق بهبود شرایط کار، اساس و پایه‌ای برای غنای زندگی و معنابخشیدن به زندگی انسان است. از طرفی دفتر بین‌المللی کار^۷ اعلام کرد که بهره‌وری، رابطه بازده تولید با یکی از عوامل تولید است؛ به عبارت دیگر درجه استفاده از هر یک از عوامل تولید، بهره‌وری می‌باشد. سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۸ نیز اعلام کرد که بهره‌وری، نسبت خروجی تولید به یکی از عوامل تولید است؛ به عبارت بهتر بهره‌وری عبارت است از نسبت میزان تولید یک محصول یا مجموعه‌ای از محصولات مشخص بر یک یا چند عامل مربوط به فرآیند تولید همان محصول که

^۱ Kargar et al

^۲ Liter

^۳ Early

^۴ مرکز مدیریت بهره‌وری

^۵ سازمان بهره‌وری آسیا

^۶ Japan Productivity Center = JPC

^۷ International Labor Organization = ILO

^۸ Organization For European Cooperation and Development = OECD

شاخصی مفید و مؤثر از عواملی مانند کار، سرمایه، زمین، مواد اولیه، انرژی، اطلاعات یا کل عوامل مذکور را در تولید کالاها و خدمات به دست می‌دهد. در نهایت آژانس بهره‌وری اروپا (EPA)^۱ اعلام کرد که بهره‌وری، یک دیدگاه فکری با هدف تلاش در جهت بهبود وضع موجود می‌باشد (سازمان بهره‌وری ایران).

دیدگاه‌های متفاوت درباره بهره‌وری:

(۱) دیدگاه سیستمی: بهره‌وری در این دیدگاه به عبارتی نسبت بین مجموعه خروجی‌های یک سیستم به ورودی‌های آن است. این تعریف در سیستم‌های مختلف اجتماعی، فرهنگی و صنعتی کاربرد دارد.

(۲) دیدگاه ژاپنی: بهره‌وری در کشور ژاپن موضوعی ملی و فراگیر است. همچنین به‌عنوان یک رویکرد تاریخی استراتژی بهبود بهره‌وری در کنار کنترل کیفیت جامع^۲ و مدیریت کیفیت جامع^۳ مطرح می‌گردد (طاهری، ۱۳۹۰)

(۳) دیدگاه رویکرد اقتصاد بهره‌وری^۴: از نظر اقتصادی محصول یا خروجی، تابع عوامل سرمایه و نیروی کار فرض می‌گردد؛ لذا افزایش مهارت نیروی کار یا تغییرات تکنولوژی یا افزایش مهارت به‌همراه بهبود تکنولوژی می‌تواند موجب افزایش تولید و حرکت تابع تولید به سمت بالاتر و از آنجا موجب افزایش بهره‌وری شود.

در مفهوم «مدیریت بهره‌وری»، مدیران علاوه بر وظایف مرسوم خود (مانند برنامه‌ریزی، کنترل، نظارت، هدایت و هماهنگی)، ۲ وظیفه مهم دیگر نیز دارند: یکی رسیدگی به امور جاری و دوم بهبود وضعیت موجود. مدیریت بهره‌وری دارای ارتباط مستقیمی با وظیفه دوم می‌باشد؛ لذا مدیریت بهره‌وری اعمال نوعی مدیریت است که بتواند اندیشه، تفکر، باور و پرداختن به مسئله بهبود را کنار وظایف جاری فراهم آورد. با توجه به مطالب مذکور می‌توان چنین نتیجه گرفته که برنامه‌ریزی، اجرا، هدایت و هماهنگی برنامه‌های بهبود را «مدیریت بهره‌وری» می‌گویند (خاکی، ۱۳۸۶). مدیریت یعنی فراهم آوردن پشتیبانی، توانمند کردن دیگران و سپردن اختیار به آن‌ها. دیدگاه مدیران بهره‌وری، تمام جنبه‌های موجود در سازمان را که باعث کارکرد مؤثر سازمان می‌شوند را در بر می‌گیرد (اسمیت، ۱۳۹۸). دیدگاه مدیران درباره بهره‌وری با توجه به نقش‌ها، دانش و مهارت همکاران و زیردستان و شرایطی که در آن کار می‌کنند، تفاوت دارد؛ در مجموع گسترده‌ترین دیدگاه درباره بهره‌وری متعلق به مدیران است. مدیریت بهره‌وری، فلسفه‌ای از مدیریت است؛ زیرا راه متفاوتی به طراحی، توسعه، اداره و پیشبرد سازمان به‌صورت سیستمی متشکل از سیستم‌ها و اجزاء فرعی متصل به هم دارد. به مدیریت بهره‌وری به‌عنوان قلب سازمان توجه می‌شود. در سال‌های اخیر مفهوم بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی و اینکه بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی چگونه اندازه‌گیری و ارزشیابی می‌شود نسبت به سال‌های دهه ۱۹۹۰ بسیار پیچیده‌تر شده است (به نقل از کانتو^۵، ۱۹۹۷)

¹ European Productivity Association

² TQC

³ TQM

⁴ Productivity Economics Approach

⁵ Contu

مفهوم «هیئت علمی»^۱ عبارت است از گروهی از اساتید دانشگاه آزاد اسلامی که در استخدام تمام‌وقت یکی از واحدهای دانشگاهی می‌باشند و صلاحیت آن‌ها مورد تأیید است (آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی، ۱۳۹۸). «بهره‌وری اعضای هیئت علمی»^۲ نیز عبارت است از سطح و کیفیت خدمات به دست آمده از مقدار منابع درونداد. در این تعریف بهره‌وری مترادف با کارایی است. اگر مقدار خدمات بیشتری از لحاظ کمیت یا کیفیت در آموزش و پژوهش تولید شود یا مقدار مشابهی از منابع تولید شود، در نتیجه بهره‌وری یا کارایی بهبود می‌یابد (گیتز و همکاران^۳، ۲۰۱۰). در ایران، اعضای هیئت علمی به ۲ گروه پژوهشی و آموزشی تقسیم می‌شوند: عضو هیئت علمی پژوهشی به صورت موظف تدریس انجام نمی‌دهد و به امور پژوهشی صرف می‌پردازد؛ اما عضو هیئت علمی آموزشی علاوه بر امور پژوهشی، موظف است تا ساعاتی در هفته را به امور آموزشی بپردازد. عوامل تأثیرگذار بر میزان بهره‌وری اعضای هیئت علمی را می‌توان به ۴ گروه عوامل محیطی (عوامل ایدئولوژیکی، فشارهای سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی)، عوامل سازمانی (گزینش بی طرفانه، توانمندسازی و جو سازمانی)، عوامل فردی (صلاحیت‌ها و مهارت‌ها، دانشگاه محل تحصیل و سابقه کار) و عوامل مدیریتی (سبک رهبری، نظام ارزیابی عملکرد و استراتژی) تقسیم کرد (عزیزی، ۱۳۹۲).

حیدری تفرشی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «ارائه الگوی بهره‌وری اعضای هیئت علمی» نتیجه گرفت که ۵ عامل سازمانی، آموزشی، پژوهشی، خدماتی و رشد حرفه‌ای بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی تأثیرگذار هستند. فیضی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «ارائه الگوی بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین» نتیجه گرفت که در بین ابعاد الگوی ارائه شده، بعدها آموزش و پژوهش و در بین مؤلفه‌ها، مؤلفه ویژگی‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در اولویت قرار دارند. قشقایی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «طراحی و تدوین مدل ارتقاء کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی» نتیجه گرفت که عوامل فردی، عوامل شغلی، عوامل سازمانی و عوامل مدیریتی در رتبه اول اثرگذاری بر مدیریت بهره‌وری قرار دارند. رضایی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «ارائه مدلی برای ارتقاء کیفیت زندگی اعضای هیئت علمی» نتیجه گرفت که عوامل فردی (۰/۶۱) و سازمانی-شغلی (۰/۵۸) بر بهره‌وری تأثیرگذار هستند. قربانی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «شناسایی و اولویت بندی مؤلفه‌های جبران خدمات بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های جامع دولتی» نتیجه گرفت که جبران خدمات اعضای هیئت علمی از ۲۲ مؤلفه تشکیل می‌شود؛ امنیت شغلی، حقوق و مزایا، ارتقاء، استقلال شغلی، سطح و ساختار پرداخت، شرایط کاری مناسب در دانشکده، کیفیت مدیریت و سرپرستی از مهم‌ترین مؤلفه‌های سیستم جبران خدمات اعضای هیئت علمی به-شمار می‌روند. کریمی زاده (۱۳۹۶) در پایان‌نامه خود با عنوان «شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری اساتید دانشگاه علامه طباطبایی» نتیجه گرفت که عوامل فردی (مهارت‌ها و عوامل شخصیتی)، عوامل سازمانی (ساختاری، اداری و مدیریتی) و عوامل محیطی (اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی) بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی تأثیرگذار هستند. شمس (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر بر افزایش مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی» انجام داد. در این رابطه پژوهشگر ضمن پیگیری مطالعه‌ای تطبیقی و تلفیق آن با پژوهش‌های متأثر از روش ۷ مرحله‌ای کالیزی، اقدام به

¹ Faculty Members

² Faculty Members Productivity

³ Gates et al

جمع‌آوری اطلاعات ناشی از مصاحبه با ۱۴ تن از اساتید رشته مدیریت منابع انسانی کرد. نتایج پژوهش مذکور که نشان دادند که ۴ عامل محیطی، سازمانی، فردی و مدیریتی بر بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی مؤثر هستند.

روآل^۱ (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان «الگوی بهره‌وری تکمیلی برای حرف مختلف» انجام داد. نتایج نشان دادند که به ترتیب ۳ عامل سازمانی، ویژگی‌های فردی و ویژگی‌های محیطی بیشترین تأثیر را بر ارتقاء بهره‌وری دارند؛ به عبارت دیگر شاخص‌های تدوین‌شده در راستای طراحی الگو، قادر به تبیین سنجش کارایی جهت بهره‌وری نیروی انسانی و جذب حرف مختلف می‌باشند. پاول و همکاران^۲ (۲۰۱۷) درباره بررسی «رابطه الگوی مؤثر بر بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه آمریکایی (بیروت)» مطالعاتی انجام دادند. نتایج نشان دادند که الگوی مزبور دارای مؤلفه‌هایی شامل عوامل بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت‌علمی، تسهیل‌گران، پیامدها و زمینه‌های بروز بهره‌وری پژوهشی است. کریستوفر جی کوکال و همکاران^۳ (۲۰۱۷) پژوهشی را با عنوان «عوامل محدودکننده بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه دولتی پانگاسینان» انجام دادند. نتایج نشان دادند که بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت‌علمی بسیار پایین است. به‌طور کلی اعضای هیئت‌علمی از دانش متوسط و نسبتاً ماهر در فرآیندهای مختلف تحقیق برخوردار بودند. همچنین کمبود منابع مالی، آموزش اضافه‌بار و سایر وظایف و کارکردها مشکلی بود که افرادی که تحقیقات انجام داده‌اند، با آن مواجه شده‌اند.

با توجه به مطالب مذکور و مطالعات داخلی و خارجی پیشین، کمبود پژوهشی بومی‌سازی‌شده در این حیطه مشهود می‌باشد؛ لذا پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت بهره‌وری (مورد مطالعه: اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران) صورت گرفت.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف به صورت توسعه‌ای و از نظر داده‌ها و روش اجرا به صورت آمیخته اکتشافی (کیفی-کمی) است؛ زیرا ابتدا از طریق مطالعه کیفی به تبیین الگو، ابعاد، مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و اولویت‌بندی آن‌ها از دیدگاه خبرگان پرداخته و سپس به مدد تحقیق کمی از دیدگاه گروه نمونه‌ای (که به صورت تصادفی از جامعه مورد مطالعه انتخاب شد) به ارزیابی الگو، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های آن‌ها که مورد تأیید خبرگان است، پرداخته شد. در این طرح پژوهشگر ابتدا از لحاظ کیفی موضوع پژوهش را از طریق مصاحبه با شرکت‌کنندگان محدود بررسی و سپس بر مبنای یافته‌های کیفی نسبت به ساخت ابزار مورد نظر اقدام کرد. با توجه به مطالب فوق، هدف اصلی پژوهش حاضر و به‌منظور بررسی عمیق و شناخت بیشتر موضوع در زمینه مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت بهره‌وری؛ ابتدا به مطالعه و بررسی ادبیات و پیشینه مرتبط با موضوع پرداخته شد. در مرحله بعد شاخص‌ها و مؤلفه‌های اولیه مدیریت بهره‌وری با توجه به تحلیل ادبیات و پیشینه، شناسایی شدند. سپس با استفاده از مصاحبه نیمه‌سازمان‌یافته، ابعاد را بررسی و به توافق گروهی برای اصلاح، تأیید، رد و یا افزودن شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی در

¹ Roaal

² Paul & Vijayaragavan & Burman & Chahal

³ Christopher J.Cocal & et.al

دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران اقدام شد که بر آن اساس، پرسشنامه نهایی تدوین گردید. روایی محتوایی پرسشنامه توسط متخصصان تأیید شد. همچنین پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ بیش از ۰/۷۰ محاسبه شد.

جامعه آماری بخش کیفی متشکل از ۳۰ نفر از خبرگان، متخصصین و افراد آگاه در زمینه بهره‌وری است. جامعه آماری بخش کمی نیز متشکل از کلیه اعضای هیئت علمی و مدیران گروه آموزشی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران به تعداد ۴۴۶۵ نفر (۴۲۹۲ نفر تمام وقت و ۱۷۳ نفر نیمه وقت) است. در بخش کمی با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۵۳ نفر (۵۳ زن و ۳۰۰ مرد) نفر به عنوان نمونه تعیین شدند که نحوه نمونه‌گیری پژوهش در بخش کیفی به صورت غیرتصادفی هدفمند صورت گرفت. روایی صوری و محتوایی سؤالات از نظر کیفیت و کمیت پرسشنامه توسط متخصصان و خبرگان حوزه مدیریت بهره‌وری و منابع انسانی مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. پس از تأیید روایی برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (۸۰ درصد) استفاده شد. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها تحلیل مضمون از نرم‌افزار Maxqda12 استفاده شد. در نهایت با استفاده از آزمون معادلات ساختاری به بررسی وضعیت روابط ابعاد و مؤلفه‌های پژوهش از دیدگاه پاسخ‌دهندگان پرداخته شد.

اطلاعات آماری جمعیت‌شناختی نمونه آماری با تعداد ۳۵۳ نفر در جدول شماره (۱) ارائه شده‌اند:

جدول ۱: اطلاعات آماری جمعیت‌شناختی بخش کیفی

متغیر	طبقه	درصد
محل خدمت	اعضای هیئت علمی رشته مدیریت آموزشی	۳۶
	اعضای هیئت علمی رشته برنامه‌ریزی درسی و آموزشی	۶۴
تحصیلات	کارشناسی ارشد	۳
	دکتری تخصصی	۹۷
جنسیت	زن	۱۵
	مرد	۸۵
سن	کمتر از ۳۵ سال	۲
	۳۵ تا ۴۵ سال	۲۸
	۴۵ تا ۵۵ سال	۴۴
	بالتر از ۵۵ سال	۱۶
سابقه کار	زیر ۱۰ سال	۲۸
	۱۰ تا ۲۰ سال	۳۶
	بالتر از ۲۰ سال	۳۶

سوال اصلی پژوهش:

ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران کدام‌اند؟ در این بخش محقق با ۱۱ نفر از خبرگان دانشگاهی شامل مدیران گروه اساتید باتجربه دانشگاه به مصاحبه پرداخت. در واقع طی مصاحبه‌های انجام‌شده نظرات تمامی خبرگان برای طراحی الگو اخذ شد. داده‌های حاصل از مصاحبه‌های انجام‌شده در این تحقیق با بهره‌گیری از سازوکار تحلیل مضمون طی مرحله مضمین پایه و مضمین سازمان‌دهنده از طریق مضمین فراگیر تحلیل شدند. برای تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه از نرم‌افزار تحلیل کیفی MAXQDA12 استفاده گردید. در کدگذاری توصیفی، مصاحبه‌های پیاده‌شده در قالب RFT وارد نرم‌افزار MAXQDA شدند و سپس با مطالعه خطبه‌خط آن‌ها، مضمین پایه به بخش مصاحبه‌ها نسبت داده شدند. در مرحله بعد با مقایسه مستمر مضمین پایه، مضمین مشترک در ذیل مضمین سازمان‌دهنده جمع شده که بدین ترتیب مضمین تولیدشده از مصاحبه‌های بعدی نیز در ذیل مضمین قبلی با مضمین جدید جای می‌گرفتند. مراحل کدگذاری تا دستیابی الگو انسجام و عدم-افزوده‌شدن ارزش بیشتر به مضمین و الگو ادامه یافت. در ادامه هر یک از مراحل تحلیل داده‌ها و نتایج حاصله از آن‌ها ارائه می‌شوند:

(۱) مضمین پایه:

پژوهشگر در مرحله اول به تحلیل و جمع‌آوری مضمین پایه مصاحبه‌های انجام‌شده پرداخت. در این مرحله ابتدا مصاحبه‌های انجام‌شده به ترتیب انجام توسط یک فرد متبحر در این امر پیاده‌سازی گشتند. پس از پیاده‌سازی هر مصاحبه، متن پیاده‌شده در نرم‌افزار MAXQDA وارد شد و مورد تحلیل قرار گرفت؛ در واقع با مطالعه دقیق خطبه‌خط جملات مصاحبه‌ها، مضمین پایه توسط پژوهشگر به هر قطعه از جملات نسبت داده شدند. البته گاهی جملات از منظر متفاوت، کدهای متفاوتی را به خود می‌پذیرفتند. حاصل این مراحل، ۷۱ مضمون پایه در مرحله اول و ۵۲ مضمون پایه در مرحله دوم است. در نهایت ۶ مضمون سازمان‌دهنده در ذیل مضمون فراگیر مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی قرار گرفتند. در این بخش از ۱۱ مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، جمعاً ۲۰۵ ارجاع حاصل شد. با توجه به مصاحبه‌ها، هم‌زمان با ۵ نفر به‌عنوان همکار در تحلیل و سنجش روایی و پایایی مصاحبه‌ها مضمین حاصله از ۷۱ به ۵۲ مضمون کاهش یافتند و در نرم‌افزار، تصحیح و تلفیق شد. در نهایت مضمین پایه اصلی در جدول شماره (۲) ارائه شده‌اند. پس از تأیید و تکمیل مضمین پایه ذکرشده در جدول شماره (۲)، زمینه برای تشکیل مضمین سازمان‌دهنده حاصل شد.

جدول ۲: مضامین پایه (نهایی) از نرم‌افزار MAXQDA12

کد مصاحبه‌شونده	شاخص‌های استخراجی (مضامین پایه اولیه)	ردیف
I10, I6, I5, I1, I7	رایگان‌زدایی (تجاری‌سازی آموزش)	۱
I3, I11, I5	برقراری سیستم مناسب پرداخت دستمزد	۲
I9, I5, I4, I2, I11	برقراری سیستم مناسب ارزشیابی	۳
I3, I4, I11, I5	سبک رهبری اقتضایی	۴
I10, I8, I3	توانمندسازی کارکنان	۵
I10, I9, I1, I6, I11	نظام‌های انگیزشی	۶
I6, I8, I10, I3, I4	نظام تشویق و تنبه	۷
I10, I8, I1, I3, I4	وجود نظام مدیریت مشارکتی	۸
I3, I1, I5, I4, I6	جذب اساتید در رشته‌های غیرمرتبط	۹
I2, I6, I10, I9	عدم تبعیض و رعایت عدالت سازمانی	۱۰
I11, I9, I10, I4, I5	ارتباطات سازمانی	۱۱
I6, I1, I2	آموزش کارکنان	۱۲
I11, I7, I10, I3, I8	ساختار سازمان	۱۳
I8, I3, I5, I4, I2	کیفیت زندگی کاری	۱۴
I4, I3, I2, I8, I6	انتصاب مدیران از بیرون	۱۵
I3, I9, I5, I4, I2	مساعدبودن محل کار در دانشگاه	۱۶
I5, I8, I7, I6, I4	احساس ایمنی و آسایش در محیط کار	۱۷
I5, I11, I4, I3	وجود امکانات و تجهیزات مناسب در محل کار	۱۸
I1, I2, I9, I7, I5	وضعیت اقتصادی کشور (تورم، بیکاری و...)	۱۹
I8, I7, I11, I15	وضعیت فرهنگی و اجتماعی (مشکلات خانوادگی، امنیت شغلی و...)	۲۰
I7, I3, I9, I10, I11	وضعیت سیاسی کشور (ثبات سیاسی و...)	۲۱
I1, I9, I13	وضعیت اداری کشور (نحوه مدیریت و...)	۲۲
I3, I7, I3	فناوری	۲۳
I11, I3, I14, I2, I9	جو سازمانی	۲۴
I10, I1, I2, I4	دارابودن قابلیت‌های پداگوژیک	۲۵
I6, I7, I5, I4	قابلیت استفاده از فناوری‌های مدرن	۲۶
I10, I3, I8, I2	سن	۲۷
I7, I5, I1, I7	تجربه و مهارت	۲۸
I11, I8, I4, I9	ابتکار و خلاقیت	۲۹
I4, I2, I6	ارتباط با کارمندان	۳۰
I4, I2, I8, I5, I9	میزان شناخت شغل	۳۱
I8, I2, I9, I1	تمایل و علاقه به انجام کار	۳۲
I11, I1, I3, I8, I6	وجدان کاری و انضباط اجتماعی	۳۳

ردیف	شاخص‌های استخراجی (مضامین پایه اولیه)	کد مصاحبه‌شونده
۳۴	برخورداری از سلامت روانی و جسمی	I6, I9, I3, I21
۳۵	قاطع و جدی بودن در حین انجام وظایف	I2, I1, I10, I7
۳۶	برخورداری از اعتماد به نفس و عزت نفس	I5, I8, I7, I6, I4
۳۷	رضایت شغلی	I5, I6, I4, I13
۳۸	شایستگی	I1, I2, I11, I7, I10
۳۹	تحصیلات و تخصص	I2, I6, I10, I9
۴۰	شفافیت شرح وظایف	I11, I9, I10, I4, I5
۴۱	استقلال عمل	I6, I1, I2
۴۲	تناسب بین تحصیلات با شغل	I11, I7, I10, I3, I8
۴۳	تناسب بین تخصص با شغل	I8, I3, I5, I4, I2
۴۴	تناسب بین علایق و شغل	I4, I3, I2, I8, I6
۴۵	ارگونومی و شرایط فیزیکی کار (نور، آب و هوا و...)	I3, I9, I5, I4, I2
۴۶	تکنولوژی و تجهیزات سخت‌افزاری مورد نیاز	I5, I8, I7, I6, I4
۴۷	بهداشت روانی محیط کار	I2, I6, I7, I9
۴۸	رعایت اخلاق حرفه‌ای	I11, I9, I3, I4, I5
۴۹	رعایت اعتدال و عدالت	I6, I5, I2
۵۰	پابندی به تعهدات ناشی از شغل، وظیفه و حوزه مسئولیت	I9, I7, I10, I3, I8
۵۱	تأکید بر شایسته‌سالاری و تقدم ضوابط بر روابط	I8, I3, I5, I4, I2
۵۲	مدیریت بر مبنای میان‌رویی و عدم افراط و تفریط	I4, I3, I5, I9, I6

۲) مضامین سازمان‌دهنده:

در مرحله دوم از فرایند تحلیل مضمونی پیاده‌شده با مقایسه مستمر و چندین باره مضامین پایه تولیدشده در مرحله قبل، مضامین سازمان‌دهنده ایجاد شدند. برای تولید مضامین سازمان‌دهنده، چندین مضمون پایه در ذیل چتر یک مضمون سازمان‌دهنده جمع شده و آن را تشکیل دادند. این مضامین گاه از ترکیب چند مضمون پایه، گاه از آوردن چند مضمون پایه در ذیل یک مضمون پایه کلی‌تر موجود و گاه از جمع چند مضمون پایه در ذیل یک مضمون سازمان‌دهنده تولیدشده توسط پژوهشگر به وجود آمدند. شایان ذکر است که مصاحبه‌ها تا دستیابی به اشباع نظری ادامه یافتند. مضامین انتخاب‌شده در بخش مضامین سازمان‌دهنده با تعداد ارجاعات در آن‌ها به شرح ذیل می‌باشند: در بعد مدیریتی، ۲ مؤلفه اجرایی و رهبری با تعداد ۲۵ ارجاع مشخص شدند. در بعد تشکیلاتی، ۲ مؤلفه مدیریت افراد و ارتباطی با تعداد ۲۹ ارجاع مشخص شدند. در بعد فردی، ۲ مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های اخلاقی با تعداد ۵۹ ارجاع مشخص شدند. در بعد محیطی، ۲ مؤلفه داخلی و خارجی با تعداد ۴۷ ارجاع مشخص شدند. در بعد شغلی، ۲ مؤلفه شغلی-فردی و شغلی-سازمانی با تعداد ۲۴ ارجاع مشخص شدند. در بعد ارزشی، ۲ مؤلفه ارزشی مربوط به فرد و ارزشی مربوط به شغل با تعداد ۲۱ ارجاع مشخص شدند.

۳) مضمون فراگیر (یکپارچه‌سازی):

در مرحله قبل مضامین پایه و سازمان‌دهنده به دست آمدند؛ حال در این مرحله مضامین سازمان‌دهنده خود انتخاب شده و در ابعاد شناسایی شده در بخش ادبیات نظری قرار گرفتند. البته لازم است که مضامین سازمان‌دهنده بعد از تمامی مضامین پایه تولید نشوند؛ بلکه به صورت موازی و در یک فرایند متداخل مقایسه تولید و بازتولید گردند. در ادامه مضامین سازمان‌دهنده مناسب برای هر مضمون پایه انتخاب گردیدند. همچنین در بخش تحلیل محتوا، مضامین پایه اولیه به دست آمده به عنوان ابعاد در نظر گرفته شدند. از طرفی تمام مضامین سازمان‌دهنده در زیر چتر یک مضمون فراگیر قرار گرفتند که این مضمون با عنوان مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی مشخص گردید.

مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران به شرح ذیل می‌باشند (مجموع کدهای انتخابی برابر ۶، مجموع کدهای محوری برابر ۱۲، مجموع کدهای باز برابر ۵۲ و در کل تعداد ارجاعات به کدهای باز، محوری و انتخابی برابر ۲۰۵ ارجاع از ۱۱ مصاحبه بود):

۱) مدیریتی:

الف) اجرایی: رایگان زدایی (تجاری سازی آموزش)، برقراری سیستم مناسب پرداخت دستمزد و وجود نظام مدیریت مشارکتی

ب) رهبری: برقراری سیستم مناسب ارزشیابی، سبک رهبری اقتضایی، توانمندسازی کارکنان، نظام‌های انگیزشی و نظام تشویق و تنبه

۲) تشکیلاتی:

الف) مدیریت افراد: جذب اساتید در رشته‌های غیرمرتبط، عدم تبعیض و رعایت عدالت سازمانی و آموزش کارکنان

ب) ارتباطی: ساختار سازمان، ارتباطات سازمانی و کیفیت زندگی کاری

۳) فردی:

الف) ویژگی شخصیتی: دارا بودن قابلیت‌های پداگوژیک، قابلیت استفاده از فناوری‌های مدرن، سن، تجربه و مهارت، ابتکار و خلاقیت، ارتباط با کارمندان، میزان شناخت شغل، تحصیلات و تخصص، رضایت شغلی و شایستگی

ب) ویژگی شغلی: تمایل و علاقه به انجام کار، وجدان کاری و انضباط اجتماعی، برخورداری از سلامت روانی و جسمی، قاطع و جدی بودن در حین انجام وظایف، برخورداری از اعتماد به نفس و عزت نفس

۴) محیطی:

الف) عوامل داخلی: مساعد بودن محل کار در دانشگاه، احساس ایمنی و آسایش در محیط کار، وجود امکانات و تجهیزات مناسب در محل کار، فناوری و جو سازمانی

ب) عوامل خارجی: انتصاب مدیران از بیرون، وضعیت اقتصادی کشور (تورم، بیکاری و...)، وضعیت فرهنگی و اجتماعی (مشکلات خانوادگی، امنیت شغلی و...)، وضعیت سیاسی کشور (ثبات سیاسی و...) و وضعیت اداری کشور (نحوه مدیریت و...)

۵) شغلی:

الف) شغلی_فردی: استقلال عمل، تناسب بین تحصیلات با شغل، تناسب بین تخصص با شغل و تناسب بین علایق و شغل

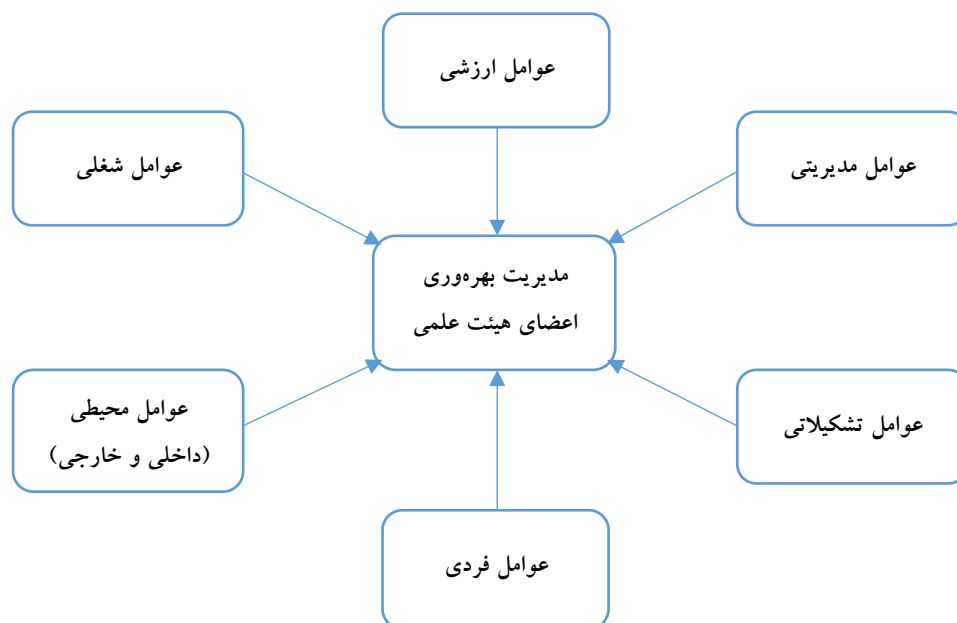
ب) شغلی_سازمانی: شفافیت شرح وظایف، ارگونومی و شرایط فیزیکی کار (نور، آب‌وهوا)، تکنولوژی و تجهیزات سخت‌افزاری مورد نیاز و بهداشت روانی محیط کار

۶) ارزشی:

الف) ارزشی مربوط به فرد: رعایت اخلاق حرفه‌ای و رعایت اعتدال و عدالت

ب) ارزشی مربوط به شغل: پایبندی به تعهدات ناشی از شغل، وظیفه و حوزه مسئولیت، تأکید بر شایسته‌سالاری و تقدم ضوابط بر روابط، مدیریت بر مبنای میانه‌روی و عدم افراط و تفریط

مدل مفهومی پژوهش حاضر در نمودار شماره (۱) قابل مشاهده می‌باشد. با توجه به این نمودار مشخص گردید که ابعاد از لحاظ معنایی تغییرات بسیاری نسبت به تحقیقات گذشته داشته‌اند. همچنین ۲ بعد ارزشی و شغلی به ابعاد اضافه گردید.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش حاضر

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه ارتقاء بهره‌وری نه یک انتخاب؛ بلکه یک ضرورت است. در واقع بقای آموزش عالی در گرو بهبود و توسعه سطح بهره‌وری می‌باشد. مدیریت بهره‌وری در دانشگاه‌ها، بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی و شناخت عوامل مؤثر بر آن از اهمیت خاصی برخوردار است؛ لذا هدف از پژوهش حاضر شناسایی ابعاد و مولفه‌های مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران می‌باشد. مهم‌ترین نتایج پژوهش پس از بررسی ادبیات و پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی و مصاحبه با خبرگان و اعضای هیئت‌علمی و صاحب‌نظران حوزه بهره‌وری به دست آمدند. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر در زمینه مدیریت بهره‌وری مشتمل بر ۶ بعد، ۱۲ مؤلفه و ۵۲ شاخص بود که با روش معادلات ساختاری مورد بررسی (درونی و بیرونی) قرار گرفت.

در خصوص ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگو پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نتایج به دست آمده هم‌راستا و همسو با پژوهش‌های انجام‌شده قبلی توسط سایر پژوهشگران هستند؛ به گونه‌ای که نتایج پژوهش‌های حیدری تفرشی و همکاران (۱۴۰۰)، رضایی (۱۳۹۹)، فیضی (۱۳۹۹)، قشقایی (۱۳۹۹)، قربانی و همکاران (۱۳۹۸)، کریمی‌زاده (۱۳۹۶)، شمس (۱۳۹۵)، روال (۲۰۱۸)، کریستوفر جی کوکال و همکاران (۲۰۱۷) و پاول و همکاران (۲۰۱۷) همسو بوده و نتایج به دست آمده را تأیید می‌نمایند. نحوه تأیید توسط سایر پژوهش‌ها بدین گونه می‌باشد که هر پژوهشی به تعدادی از این شاخص‌ها دست‌یافته است. قابل ذکر است که از نتایج پژوهش حاضر می‌توان به عنوان نظام بازخورد برای اصلاح برخی روندها و تصمیم‌گیری‌های مدیریتی در رابطه با سازماندهی نیروی انسانی علمی دانشگاه‌ها بهره برد.

بر اساس چارچوب تدوین شده در این پژوهش، پیشنهادات کاربردی ذیل جهت اقدامات و مطالعات آینده در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی ارائه می‌گردند:

با توجه به اینکه مؤلفه رهبری از مؤلفه‌های اصلی بعد مدیریتی است، پیشنهاد می‌گردد که برقراری سیستم ارزشیابی و پرداخت مناسب دستمزد اساتید و مدیران گروه آموزشی با توجه به فعالیت‌ها و توانایی‌های آن‌ها صورت گیرد. همچنین ترغیب اعضای هیئت‌علمی به همکاری و مشارکت با یکدیگر در انجام فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی صورت گیرد. از طرفی تأکید بر استخدام اعضای هیئت‌علمی بر مبنای قابلیت‌های پژوهشی و صلاحیت‌های حرفه‌ای بهتر است مورد توجه قرار گیرد.

با توجه به این‌که مؤلفه مدیریت افراد از مؤلفه‌های اصلی بعد تشکیلاتی است، پیشنهاد می‌گردد که در دانشگاه‌ها و سازمان‌ها امکان وجود روابط مثبت بین اعضای هیئت‌علمی و مدیران گروه آموزشی در گروه‌های کاری فراهم شود. همچنین امکان بهره‌گیری از اندیشه‌های همکاران برای حل چالش‌های ذهنی فراهم شود. از طرفی تدوین برنامه‌های آموزش ضمن خدمت اثربخش برای اعضای هیئت‌علمی صورت گیرد. برنامه‌ریزی و ارائه راهکارهای مناسب جهت ایجاد ارتباطات بیشتر بین اعضای هیئت‌علمی برای افزایش و انتقال تجربیات به اعضای هیئت‌علمی جوان نیز می‌توان مناسب باشد.

فهرست منابع فارسی

- حیدری تفرشی، علیرضا، حیدری تفرشی، غلامحسین، خورشیدی، عباس. (۱۴۰۰). ارائه الگوی بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی: یک پژوهش داده بنیاد، فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره ۳.
- فیضی، سمیه (۱۳۹۹). ارائه الگوی ارتقا بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم انتظامی امین، رساله دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری ابلاغیه ۱۳۹۸.
- ابطحی، حمید، کاظمی، بهرام. (۱۳۹۸). بهره‌وری. تهران: انتشارات موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- اسمیت، آدام. (۱۳۹۸). ثروت ملل، نوشته محمدعلی کاتوزیان، تهران: انتشارات چاپ و نشر بین‌الملل.
- خادم محترم، خلیل، سلیمی، مهتاب. (۱۳۹۸). ارزشیابی و تضمین کیفیت در نظام آموزش عالی، نشریه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، دوره: ۴، شماره ۱۵.
- زارع جونقانی، سحر، کرمی، مهدی. (۱۳۹۸). سنجش رشد بهره‌وری در عوامل کل تولید، فصلنامه سیاست‌گذاری پیشرفت اقتصادی، شماره ۱.
- 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.
- قربانی، سمیه، نظریوری، امیر هوشنگ، وحدتی، حجت‌اله، اسماعیلی، محمودرضا. (۱۳۹۸). شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های جبران خدمات بر بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های جامع دولتی با استفاده از روش دلفی فازی، فصلنامه مدیریت بهره‌وری، دوره ۵۱، شماره ۵، پیاپی ۱۵، بهار ۱۴۰۰، صص ۱۳۷-۱۶۲.
- صدیقی‌بوکانی، ناصر. (۱۳۹۷). تحلیل روابط چندگانه رهبری اثربخش و برنامه‌ریزی راهبردی با بهره‌وری نیروی انسانی در مراکز آموزش عالی، فصلنامه: مدیریت بهره‌وری شماره ۴۵.
- 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.
- کریمی‌زاده، محدثه. (۱۳۹۶). شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقا بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علامه طباطبائی، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی.
- عبداللهی، حسین. (۱۳۹۵). طراحی مدلی برای سنجش بهره‌وری آموزشی عالی اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های علوم انسانی دانشگاه تهران، رساله دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران، دانشکده روانشناسی.
- سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴. (۱۳۹۴). مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.

- عزیزی، نعمت‌اله (۱۳۹۲). بررسی راه‌های بهبود عملکرد پژوهشی اعضای هیئت‌علمی در علوم انسانی، راهبرد فرهنگ، شماره ۲۱.
- رمزدن، پاول (۱۳۹۰). یادگیری رهبری در آموزش عالی. ترجمه ابراهیم نوه عبدالرحیم و همکاران. تهران: انتشارات دانشگاه علوم پایه دامغان.
- طاهری، شهنام. (۱۳۹۰). بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها، مدیریت بهره‌وری فراگیر. تهران: انتشارات هستان.
- خاکی، غلامرضا. (۱۳۸۶). مدیریت بهره‌وری با رویکرد تحلیلی به آن در سازمان. تهران: انتشارات کوهسار.
- سایت سازمان بهره‌وری ملی ایران. www.nipo.ir

فهرست منابع انگلیسی

- Collings, D. G., Wood, G. T., & Szamosi, L. T. (2018). Human resource management: A critical approach Human Resource Management, 1_450.
- Olson, E. M., Slater, S. F., Hult, G. T. M., & Olson, K. M. (2018), The application of human resource management policies within the marketing organization: The impact on business and marketing strategy implementation. Industrial Marketing Management, 69, 62_73.
- Roaal, Scott. (2018). Analytic model for academic research productivity having factors, interactions and implications. Cancer Biology & Therapy, 12(11): 949_956
- Agrawal, A. (2017), HRM Effectiveness through E_HRM. Paper presented at the National Conference on “Contemporary Issues in Management & Entrepreneurship” 04th March, 2017 jointly organized by The Confederation of Indian Industry (CII).
- Christopher J.Cocal, Evanglinej. Cocal, Brandy Celin.. (2017). Factors Limiting Research productivity Of Faculty members of a State University, Pangasinan State University Alaminos City Campus case. Asia Pacific Journal Of Academic research in Social science, Vol.2.
- 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.
- Yirdaw, A. (2016). Quality of Education in Private Higher Institutions in Ethiopia: The Role of Governance, 6 (1), 1_8.
- Gates, S., e t al., (2010). Ensuring the quality and produc tivity of educa tion and professional development activities: A review of approaches and lessons for DOD. Santa Monica, CA. Rand.
- Karegar, G., & Batule, F. (2009). How to increase productivity in the organization. Police Organizational Development Journal, 23.
- Cantu, Jr. V., (1997). The Identification and Validation of a Checklist of Quality standards for Faculty Administrative Work at Research Universities. PH.D Dissertation. Texas Tech University. U.S.A.