

شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد و مولفه‌های موثر بر ارتقاء مدیریت بهره‌وری اعضای

هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۲۴

اسامه غفاریان،^۲ امیر حسین محمودی،^۳ فاطمه حمیدی فر و^۴ فرشته کردستانی

چکیده

هر چند امروزه دانشگاه‌ها یکی از عوامل مؤثر در تربیت دانش‌آموختگانی باصلاحیت و فرهیخته هستند ولی باید پذیرفت که این امر مهم بیشتر بر عهده اساتید مجرب و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها می‌باشد. هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد و مولفه‌های موثر بر ارتقاء مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران می‌باشد. روش این تحقیق از نظر اهداف کاربردی، از نظر داده‌ها کمی و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری کلیه اعضای هیئت علمی و مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران به تعداد ۴۴۶۵ نفر که به صورت تصادفی با کمک فرمول کوکران به تعداد ۳۵۳ نفر نمونه انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته بود. برای رتبه‌بندی وضعیت متغیرهای پژوهش از آزمون فریدمن استفاده شده است. برای روایی پرسشنامه از روایی صوری و محتوایی و پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده گردید. نتایج نشان داد بالاترین ضریب مربوط به بعد ارزشی و پایین‌ترین ضریب مربوط به بعد مدیریتی می‌باشد. همچنین با توجه به نتایج پژوهش می‌توان گفت در بین مولفه‌ها، به ترتیب مولفه رهبری، مدیریت افراد، ویژگی‌های فردی، ارزشی مربوط به فرد، ویژگی‌های شخصیتی، عوامل داخلی، شغلی-فردی، عوامل خارجی، ارزشی مربوط به شغل، ارتباطی، شغلی-سازمانی و اجرایی در رتبه‌های اول تا دوازدهم قرار گرفتند.

واژه‌های کلیدی: بهره‌وری، ارتقاء مدیریت بهره‌وری، اعضای هیئت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی، استان تهران.

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

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

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

^۴ استادیار گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، 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 (خورشیدی و همکاران، ۱۳۹۶). در جهان امروز گسترش علم و فناوری تمام فعالیت‌های اجتماعی را تحت تأثیر قرار داده است. از مشخصات بارز این عصر، که آن را عصر فرا صنعتی نیز نامیده‌اند، اهمیت روزافزون دانایی، پژوهش و سرمایه‌های انسانی دانش‌مدار نسبت به سایر عوامل تولید مشهود است. بر این 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 به عنوان هدفی اصلی و راهبردی برای جوامع تبدیل شود (کالینگز و همکاران، ۲۰۱۸)^۱ هر ملتی به منظور جهانی شدن باید خود را برای توسعه اقتصادی و رقابت مؤثر تغییر دهد و همانطور که ارتباطات جهانی بیشتر، اقتصاد جهانی رقابتی‌تر و چالش‌های مورد توجه پیچیده‌تر می‌شوند، آموزش قدرتمندترین ابزار فراهم کردن راه‌حل‌های مختلف است (یرداو، ۲۰۱۶)^۲. 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 دست یابند. آموزش عالی رکن اصلی در پیشرفت همه جانبه هر 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 به منظور به انجام رساندن وظایف خطیر و ارتقای خود به ابزار مناسب برای ارزیابی دانش آموختگان نیازمندان (عبدالهی، ۱۳۹۵). در سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران که هدایت‌کننده فعالیت‌ها و وظائف و برنامه‌های کلان دستگاه‌های مختلف نظام جمهوری اسلامی ایران است آمده است: «جامعه ایرانی در افق این چشم‌انداز چنین ویژگی‌هایی خواهد داشت: توسعه یافته متناسب با مقتضیات فرهنگی، جغرافیایی و تاریخی خود، متکی بر اصول اخلاقی و ارزش‌های اسلامی، ملی، انقلابی، با تأکید بر مردم‌سالاری دینی، عدالت اجتماعی، آزادی-های مشروع، حفظ کرامت و حقوق انسان‌ها و بهره‌مندی از امنیت اجتماعی و قضائی، برخورداری از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فناوری، متکی به سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در تولید ملی، دست یافته به جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه آسیای جنوب غربی با تأکید بر جنبش نرم‌افزاری و تولید علم، رشد پرشتاب اقتصادی، ارتقاء نسبی سطح درآمد

^۱Collings et al

^۲Yirdaw

سرانه و رسیدن به اشتغال کامل. به طور کلی آموزش عالی سه وظیفه اساسی آموزش، تخصصی را بر عهده پژوهش و ارائه خدمات تخصصی را بر عهده دارد. 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 موجود و سرانجام ارتقای سطح بهره‌وری باشند. به همین جهت مطالعه بهره‌وری به عنوان راه‌کاری جهت کاهش هزینه‌ها و استفاده بهینه از منابع و امکانات از اهمیت خاصی برخوردار است. با توجه به فراگیری آموزش عالی به عنوان ثروت و سرمایه جوامع و نقش آن در اقتصاد دانش، مؤسسات آموزش عالی برای کاهش هزینه‌ها، ایجاد ارزش افزوده برای فائق آمدن برای رقبای خود، تعامل با جامعه و جهان کار، تحقق بخشیدن به انتظارات نو پدید ذینفعان درونی و برونی، ارتقای مداوم کیفیت یاددهی و یادگیری و پژوهش و نیز پاسخگویی به افزایش تقاضا، به کیفیت آموزش توجه ویژه‌ای کرده‌اند. برخی از کشورها از طریق ارزیابی مستمر این تشویش را کاهش داده، در جهت رفع آن کوشیده‌اند (خادم‌محترم و سلیمی، ۱۳۹۸). مفهوم بهره‌وری در سازمان‌های علمی آموزشی عبارتست از؛ ارتباط میان نحوه استفاده آن سازمان از منابعش (نیروی انسانی، مواد، تجهیزات و سرمایه و انرژی) و تبدیل آن طی فرآیندی آموزشی به ستاده‌های مطلوب همراه با در نظر گرفتن کیفیت زندگی کاری کلیه کارکنان آن. براساس این می‌توان مفاهیمی همچون اثربخشی^۱ (ایجاد نتایج مطلوب) کارایی^۲ (نحوه عملکرد درون داده‌ها) و کیفیت^۳ (درجه مقبولیت براساس آنچه در معیارها و هدف‌ها مشخص شده است) را در این نظام‌ها و مراکز علمی آموزشی با رویکرد روشمند در کلیه بخش‌ها مورد توجه قرار داد (صدقی‌بوکانی، ۱۳۹۷). حجازی (۱۳۹۷) اعتقاد دارد که قلب هر دانشگاه یا موسسه آموزش عالی اعضای هیئت علمی آن است و اعتلای توان و دانش اعضای هیئت علمی مصداق واقعی افزایش کیفیت دانشگاه است. رمزدن معتقد است که کار رهبران دانشگاهی افزایش بهره‌وری است بیان می‌کند که افزایش بهره‌وری دانشگاه می‌تواند در ارتقای شهرت و جایگاه و موقعیت اقتصادی آن دانشگاه در بین سایر دانشگاه‌ها موثر 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 صرف شده در تحقیق به ستاده‌ها، نظیر یادگیری دانشجو و انتشارات است. (رمزدن، ۱۳۹۰). امروزه بهره‌وری همچون فرهنگ و نگرشی به کار و زندگی به شمار می‌آید و بهبود آن، منشأ توسعه اقتصادی، اجتماعی و سیاسی جامعه مانند کاهش تورم، افزایش سطح

^۱ Effectiveness

^۲ Efficiency

^۳ Quality

۱۷۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره دوم، زمستان ۱۴۰۰

رفاه عمومی، افزایش سطح اشتغال و مانند منابع نیروی انسانی، سرمایه، مواد خام تولیدی، زمان به شیوه‌ای عملی و با کاهش هزینه‌های تولید به منظور گسترش بازار، افزایش اشتغال، کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی است (زارع جونقانی و کرمی، ۱۳۹۸).

دانشگاهها و مراکز آموزش عالی از مهمترین منابع تأثیرگذار بر توسعه و پیشرفت جوامع بشری هستند که سطح رشد، ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی آنها در قالب اعضای هیأت علمی، میتواند بر رشد، توسعه و تعالی جوامع بشری تأثیر مستقیمی داشته باشد (آگراوال^۱، ۲۰۱۷). بهره‌وری اعضای هیأت علمی با توجه به اهداف کلان تعیین شده و میزان همسو بودن فعالیت ها با اهداف ارزیابی شده و معیار و محک ارزیابیهای مرتبط با اهداف کلان در جوامع مورد ارزیابی قرار گیرد (اولسن و همکاران^۲، ۲۰۱۸). انواع بهره‌وری هیئت علمی عبارت است از: بهره‌وری پژوهشی، بهره‌وری آموزشی و بهره‌وری خدمات اجتماعی و دانشگاهی. بنابراین یکی از مهمترین الزامات برای بهبود کیفیت آموزش عالی و ارتقای سطح بهره‌وری شناخت وضع موجود و اندازه‌گیری میزان بهره‌وری هیئت علمی است. در این راستا بررسی مقوله ارتقا مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی به عنوان هسته اصلی نظام آموزش عالی اهمیت پیدا می‌کند. عوامل موثر بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی؛ عوامل مدیریتی، فردی، محیطی و سازمانی می‌باشند (عزیزی، ۱۳۹۲).

سوال پژوهش: شناسایی ورتبه‌بندی ابعاد و مولفه‌های موثر بر ارتقاء مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران چگونه است؟

ادبیات پژوهش:

بطور رسمی و علمی، نخستین بار لغت بهره‌وری، در مقاله‌ای توسط کوئیزی در سال ۱۷۶۶ مطرح شد. ایران هم در سال ۱۳۴۴ خورشیدی، علارغم نداشتن تشکیلات بهره‌وری، به عضویت سازمان بهره‌وری آسیا (APO) در آمد و در سال ۱۳۶۷ مجلس شورای اسلامی تمدید عضویت ایران در سازمان بهره‌وری آسیایی را مورد تصویب قرار داد (ابطحی و کاظمی، ۱۳۹۵). بهره‌وری، مفهومی جامع و کلی است که افزایش آن به عنوان یک ضرورت جهت ارتقای سطح زندگی، رفاه بیشتر و آسایش انسان‌ها مد نظر برنامه‌ریزان، سیاستمداران و اقتصاددانان بوده و می‌باشد. از طرفی بهره‌وری معیاری برای ارزیابی عملکرد نظام و تعیین میزان موفقیت یا ناکامی در رسیدن به اهداف نظام با توجه به مصرف منابع است. (ساداتی، ۱۳۸۷).

^۱ Agrawal

^۲ Olson et al

علم مدیریت، علم اندازه‌گیری است. هر چه را که نتوانیم اندازه‌گیری کنیم، نمی‌توانیم کنترل کنیم. در مدیریت بهره‌وری مدیران علاوه بر وظایف مرسوم خود (برنامه‌ریزی، کنترل، نظارت، هدایت و هماهنگی)، دو وظیفه مهم دارند؛ یکی رسیدگی به امور جاری و دوم بهبود وضعیت موجود. مدیریت بهره‌وری ارتباط مستقیم با وظیفه دوم دارد. لذا مدیریت بهره‌وری اعمال نوعی مدیریت است که بتواند اندیشه، تفکر، باور و پرداختن به مسئله بهبود را کنار وظایف جاری فراهم آورد. لذا برنامه‌ریزی، اجرا، هدایت و هماهنگی برنامه‌های بهبود را "مدیریت بهره‌وری" گویند (خاکی، ۱۳۸۷). همچنین بهره‌وری اعضای هیئت علمی^۱ عبارت است از سطح و کیفیت خدمات بدست آمده از مقدار منابع درون‌داد. در این تعریف بهره‌وری مترادف با کارایی است. انواع بهره‌وری هیئت علمی عبارت است از: بهره‌وری پژوهشی، بهره‌وری آموزشی، بهره‌وری خدمات اجتماعی و دانشگاهی. بهره‌وری آموزش عالی نیز از جمله خدماتی است که تقاضا برای آن پیوسته وجود داشته است. کسب درآمد بیشتر، ارتقاء موقعیت شغلی، افزایش توانمندی‌های نظری و حرفه‌ای (دانش و مهارت) و در یک عبارت کلی بهبود زندگی از جمله انگیزه‌های اقبال عمومی به آموزش عالی است. آموزش عالی از دید مردم عامل اصلی در رشد فناوری، بهره‌وری و رشد اقتصادی است. همچنین در شکل دهی به نظام ارزش‌ها و فرهنگ جامعه موثر است (گیتز و همکاران^۱، ۲۰۱۰). در ایران، اعضای هیئت علمی به دو 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 چهار گروه عوامل محیطی (عوامل ایدئولوژیکی، فشارهای سیاسی-فرهنگی-اقتصادی و اجتماعی)، سازمانی (گزینش بی‌طرفانه، توانمندسازی، جو سازمانی)، فردی (صلاحیتها و مهارتها، دانشگاه محل تحصیل، سابقه) و مدیریتی (سبک رهبری، نظام ارزیابی عملکرد، استراتژی) تقسیم کرد (عزیزی، ۱۳۹۲). نظر به اینکه دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی یکی از مهمترین نهادهای علمی در تولید دانش و فناوری و تربیت دانشجویان و دانشمندان می‌باشند، این سازمان‌ها بایستی همواره در راه تعالی قدم نهاده و با بهبود در کیفیت ارائه خدمات، وظیفه خطیر و تأثیرگذار خود را به بهترین شکل ممکن به انجام رسانند. امروزه موضوع بهره‌وری نه تنها در بخش تولید بلکه در تمامی حوزه‌های خدماتی، به عنوان عامل برتری و مزیت رقابتی، مورد علاقه همه سازمان‌ها و نهادهاست، اما متأسفانه در برخی سازمان‌ها، همچون دانشگاه‌های دولتی، مدرک‌گرایی، «خصوصی‌سازی رفتاری» و رایگان‌زدایی، گرایش به افزایش بهره‌وری اساتید دانشگاه‌ها و موسسه‌های آموزش عالی را مورد تردید قرار داده است. در این زمینه به‌جرات باید گفت

۱۷۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره دوم، زمستان ۱۴۰۰

که ناتوانی‌های علمی، عدم مشوق‌ها، فقدان برنامه‌های جذب و توانمندساز اساتید، عدم شایسته-سالاری و مسائل معیشتی ...، مسیر علمی و صحیح دانش‌آفرینی را منحرف کرده است. بدون تردید برای پیدایش این مسایل، نقش عوامل مدیریتی، فردی، سازمانی و محیطی در جامعه علمی قابل ملاحظه است. با توجه به اینکه بهره‌روی نیروی کار و بهره‌وری کل عوامل تولید بر یکدیگر اثر متقابل و معنی‌دار دارند و بهره‌روی نیروی کار می‌تواند پیش‌برنده مهم ارتقا بهره‌وری کشور باشد، بنابراین توجه به مدیریت بهره‌روی نیروی کار، ضرورتی دو چندان دارد (محمودوند ناهیدی و جابری خسروشاهی، ۱۳۹۱).

پیشینه پژوهش:

محمدی قشلاق (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان "طراحی مدلی برای سنجش بهره‌وری پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی با استفاده از الگوسازی فازی" می‌توان نتیجه گرفت که دانشگاه آزاد اسلامی جهت حداکثر کردن میزان بهره‌وری پژوهشی اعضای هیأت علمی می‌بایست از ترکیب متفاوتی از ابعاد مدل استفاده نمایند. برای بهینه‌سازی بهره‌وری پژوهشی اعضای هیأت علمی، اگر دانشگاه آزاد اسلامی، ۵۲ درصد در بعد شرایط شغلی، ۳۶ درصد در بعد شرایط فردی و ۱۲ درصد در بعد شرایط سازمانی سرمایه‌گذاری نمایند، آنگاه بهره‌وری پژوهشی اعضای هیأت علمی به میزان ۲/۵۳ درصد بهینه می‌شود.

حیدری تفرشی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان ارائه الگوی بهره‌وری اعضای هیئت علمی نتیجه می‌گیرد پنج عامل سازمانی، آموزشی، پژوهشی، خدماتی و رشد حرفه‌ای بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی تاثیر گذارند. فیضی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان ارائه الگوی بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین نتیجه می‌گیرد، در بین ابعاد الگوی ارائه شده، بعدها آموزش و پژوهش و در بین مولفه‌ها، مولفه ویژگی‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در اولویت قرار دارند. قشقایی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان طراحی و تدوین مدل ارتقا کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی نتیجه می‌گیرد عوامل فردی، عوامل شغلی، عوامل سازمانی و عوامل مدیریتی در رتبه اول قرار دارند. رضایی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان ارائه مدلی برای ارتقای کیفیت زندگی اعضای هیئت علمی نتیجه می‌گیرد عوامل فردی (۰/۶۱) و سازمانی-شغلی با (۰/۵۸) بر بهره‌وری تاثیر گذارند. قربانی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان شناسایی و اولویت‌بندی مولفه‌های جبران خدمات بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های جامع دولتی نتیجه می‌گیرد، جبران خدمات اعضای هیئت علمی از ۲۲ مولفه تشکیل شده است که امنیت شغلی، حقوق و مزایا، ارتقا، استقلال

شغلی، سطح و ساختار پرداخت، شرایط کاری مناسب در دانشکده، کیفیت مدیریت و سرپرستی از مهمترین مؤلفه‌های سیستم جبران خدمات اعضای هیئت علمی می‌باشند. 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. عبارت دیگر، شاخص‌های تدوین شده در راستای طراحی الگو، قادر به تبیین سنجش کارایی جهت بهره‌وری نیروی انسانی و جذب حرف مختلف می‌باشند. پاول وهمکاران^۲ (۲۰۱۷) در رابطه الگوی موثر بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی در دانشگاه آمریکایی (بیروت) مطالعاتی انجام دادند و نتایج آنها نشان داد. الگوی مزبور دارای مولفه‌هایی شامل عوامل بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت علمی، تسهیلمان، پیامدها و زمینه‌های بروز بهره‌وری پژوهشی است. نهایتاً ۱۵ عامل در بخش عوامل، ۱۰ مؤلفه در بخش تسهیلمان بهره‌وری پژوهش، ۱۱ مؤلفه در بخش نتایج و نهایتاً ۱ مؤلفه در بخش عوامل زمینه‌ای به دست آمده است.

روش پژوهش

این تحقیق از نظر اهداف کاربردی، از نظر داده‌ها کمی و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. به منظور بررسی عمیق و شناخت بیشتر موضوع در زمینه ابعاد و مولفه‌های مدیریت بهره‌وری، ابتدا به مطالعه ادبیات و پیشینه مرتبط با موضوع بررسی پرداخته و سپس ابعاد و مؤلفه‌های اولیه مدیریت بهره‌وری شناسایی شد (تحلیل ادبیات و پیشینه)، سپس با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته ابعاد و مولفه‌ها بررسی و به توافق گروهی برای اصلاح، تأیید، رد و یا اضافه کردن ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران پرداخته شد و بر آن اساس پرسشنامه نهایی تدوین گردید. جامعه آماری این پژوهش را کلیه اعضای هیئت علمی و مدیران گروه آموزشی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران به تعداد ۴۴۶۵ نفر (۴۲۹۲ نفر تمام وقت، ۱۷۳ نفر نیمه وقت) تشکیل دادند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و با خطای ۰/۰۵ تعداد ۳۵۳ نفر (۵۳ زن، ۳۰۰ مرد) تعیین شد. با عنایت به گستردگی و پراکندگی دانشگاه‌ها از شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای برای انتخاب نمونه بهره‌رفته شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته که گویه‌های آن شامل ۲ بخش عمده می‌باشد: بخش اول شامل

^۱ Roaal

^۲ Paul et al

۱۷۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره دوم، زمستان ۱۴۰۰

سوالاتی جهت جمع آوری اطلاعات جمعیت شناختی (شامل: جنسیت، سن، آخرین مدرک تحصیلی و سابقه کار) می‌باشد. بخش دوم شامل ۵۲ سوال و ۶ بعد (مدیریتی، تشکیلاتی، محیطی، شغلی، فردی، ارزشی) که در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) طراحی و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری شد. برای تعیین روایی پرسشنامه در مرحله مقدماتی از آزمون لاوشه CVR یا CVI و در مرحله پایانی از روایی صوری، روایی محتوا و روایی سازه استفاده شده است که با استفاده از ضرایب میانگین واریانس استخراجی (AVE) انجام شد، مقادیر AVE برای کلیه مولفه‌ها بزرگتر از ۰/۵ بود که نشان دهنده روایی پرسشنامه می باشد (جدول ۱). به منظور تعیین پایایی آزمون از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد که برای تمام ابعاد، مقادیر بالای ۰/۷ محاسبه شد که مورد تأیید بود (جدول ۱). با توجه به سؤال‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی (درصد، فراوانی، جداول، اشکال و نمودار، میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی) و استنباطی رگرسیون، آزمون t تک نمونه، تحلیل عاملی تاییدی و مدلسازی معادلات ساختاری) و نرم‌افزار Smart PLS^۳ و MAXQDA برای تحلیل داده‌ها استفاده شد.

جدول ۱- روایی و پایایی ابزار گردآوری داده‌ها

سازه	AVE	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
مدیریتی	۰.۶۲۲	۰.۸۴۳	۰.۸۵۲
تشکیلاتی	۰.۶۱۴	۰.۸۴۵	۰.۸۵۵
محیطی (داخلی-خارجی)	۰.۶۳۳	۰.۸۹۳	۰.۹۰۱
فردی	۰.۵۷۹	۰.۷۸۳	۰.۷۹۴
شغلی	۰.۷۳۱	۰.۸۲۵	۰.۸۳۹
ارزشی	۰.۶۲۴	۰.۸۷۲	۰.۸۷۵

همچنین از شاخص‌های آمار توصیفی برای بررسی ویژگی‌های دموگرافیک پاسخ‌دهندگان استفاده شده است. فراوانی پاسخ‌دهندگان براساس جنسیت، سن و تحصیلات مورد بررسی قرار گرفته اند به قرار ذیل است:

۱- جنسیت: ۳۰۰ نفر یعنی ۸۵٪ مرد و ۵۳ نفر یعنی ۱۵٪ پاسخ‌دهندگان زن هستند.

جدول ۲- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان براساس جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
زن	۵۳	۱۵٪
مرد	۳۰۰	۸۵٪
کل	۳۵۳	۱۰۰٪

۲- سن: ۸ نفر از افراد کمتر از ۳۵ سال دارند و ۲٪ حجم نمونه را به خود اختصاص داده‌اند. تعداد ۱۰۱ نفر از پاسخ‌دهندگان ۳۵ تا ۴۵ سال سن دارند و حدود ۲۸٪ حجم نمونه را تشکیل می‌دهند. افراد بازه سنی ۴۵ تا ۵۵ سال نیز شامل ۱۸۵ نفر می‌باشند ۵۹ نفر بیش از ۵۵ سال یعنی دارند(معادل ۱۶ درصد).

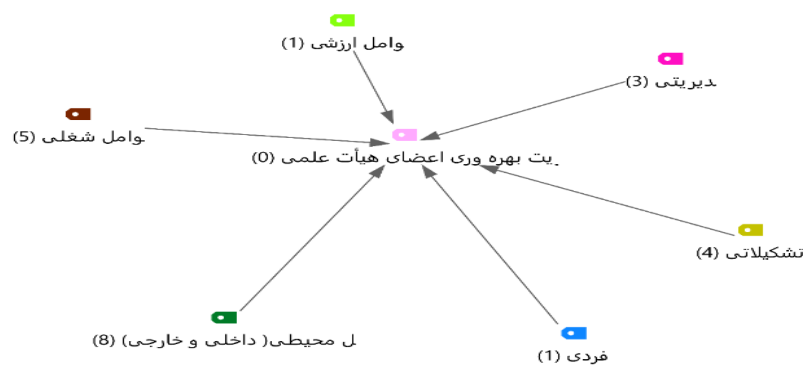
جدول ۳- فراوانی پاسخ دهندگان براساس سن

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۳۵	۸	۲.۲۶۶۲۸۸۹۵
۳۵-۴۵ سال	۱۰۱	۲۸.۶۱۱۸۹۸
۴۵-۵۵ سال	۱۸۵	۵۲.۴۰۷۹۳۲
بیش از ۵۵ سال	۵۹	۱۶.۷۱۳۸۸۱
کل	۳۵۳	۱۰۰

۳- مدرک تحصیلی: تعداد ۱۲ نفر از پاسخ‌دهندگان مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد دارند و ۳٪ حجم نمونه را تشکیل می‌دهند و در نهایت ۳۴۱ نفر از افراد نمونه دارای مدرک دکتری هستند که ۹۷٪ حجم نمونه را تشکیل می‌دهند. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته که گویه‌های آن شامل ۲ بخش عمده می‌باشد: بخش اول سوالاتی جهت جمع‌آوری اطلاعات جمعیت‌شناختی (شامل: جنسیت، سن، آخرین مدرک تحصیلی و سابقه کار) می‌باشد. بخش دوم شامل ۵۲ سوال و ۶ بعد (مدیریتی، تشکیلاتی، محیطی، شغلی، فردی، ارزشی) که در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) طراحی و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری شد.

مدل مفهومی

در نمودار (۱) اثر همه ابعاد و مولفه هایی که به صورت مستقیم متغیر مدیریت بهره‌وری را توضیح می‌دهند به وسیله نرم افزار MAXQDA^{۱۲} ارائه شده است.



نمودار ۱- مدل مفهومی

یافته‌های مربوط به سوال پژوهش: شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد و مولفه‌های موثر بر ارتقا مدیریت بهره‌وری اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران چگونه است؟

در این بخش پس از بررسی ابعاد و مولفه‌ها و شاخص‌ها در بخش کیفی و کمی به بررسی اولویت ابعاد و مولفه‌های موثر بر ارتقا مدیریت بهره‌وری اعضای هیأت علمی پرداخته است. برای رتبه‌بندی وضعیت متغیرهای پژوهش از آزمون فریدمن استفاده شده است. با توجه به نتایج حاصل از اجرای آزمون معادلات ساختاری ($R^2=0/80$) و ($GOF=0/62$)، بعدها ششگانه مورد بررسی دارای ضریب‌های متفاوت می‌باشد. بالاترین ضریب مربوط به بعد ارزیابی ($0/81$)، در رتبه نخست و در رتبه دوم بعد فردی ($0/70$)، در رتبه سوم تشکیلاتی ($0/61$)، در بعد چهارم بعد شغلی ($0/53$)، در رتبه پنجم محیطی ($0/51$) و بعد مدیریتی ($0/46$) در رتبه ششم قرار دارند. به بیان روشنتر می‌توان گفت پایین‌ترین رتبه متعلق به بعد مدیریتی است. همچنین در بین مولفه‌ها، به ترتیب مولفه رهبری، مدیریت افراد، ویژگی‌های فردی، ارزشی مربوط به فرد، ویژگی‌های شخصیتی، عوامل داخلی، شغلی -

فردی، عوامل خارجی، ارزشی مربوط به شغل، ارتباطی، شغلی-سازمانی و اجرایی در رتبه‌های اول تا دوازدهم قرار گرفتند.

نتایج آزمون فریدمن برای تعیین اولویت معیارها و مولفه‌های آنها در جدول (۴) آمده است.

جدول ۴- رتبه‌بندی ابعاد و مولفه‌های پژوهش

رتبه اهمیت	رتبه فریدمن	میانگین	ابعاد
۶	۴.۰۲۹	۳.۰۴۶	مدیریتی
۳	۴.۳۸۳	۳.۲۷	تشکیلاتی
۵	۴.۱۵۵	۳.۱۲	محیطی
۲	۴.۵۶۵	۳.۳۹	فردی
۴	۴.۲۵۳	۳.۲۱	شغلی
۱	۴.۶۳۰	۳.۴۲	ارزشی
رتبه اهمیت	رتبه فریدمن	میانگین	مولفه‌ها
۱۲	۴.۲۰۹	۳.۲۱۵	اجرایی
۱	۴.۷۸۳	۳.۷۳۱	رهبری
۲	۴.۶۶۰	۳.۶۹۷	مدیریت افراد
۱۰	۴.۳۵۵	۳.۲۷۰	ارتباطی
۵	۴.۶۴۳	۳.۴۴۹	ویژگی‌های شخصیتی
رتبه اهمیت	رتبه فریدمن	میانگین	مولفه‌ها
۳	۴.۶۵۷	۳.۵۰۸	ویژگیهای اخلاقی
۶	۴.۵۵۹	۳.۴۰۳	داخلی
۸	۴.۴۸۳	۳.۳۹۲	خارجی
۷	۴.۵۳۵	۳.۴۰۰	شغلی - فردی
۱۱	۴.۲۹۰	۳.۲۱۷	شغلی - سازمانی
۴	۴.۶۵۳	۳.۴۵	ارزشی مربوط به فرد
۹	۴.۳۹۰	۳.۳۷	ارزشی مربوط به شغل

جدول ۵- نتایج آزمون فریدمن

Test Statistics ^a	
تعداد	۳۵۲
آزمون خی دو	۸۷.۰۶۳
درجه آزادی	۵
سطح معنی داری	۰/۰۰۰

نتیجه گیری

امروزه ارتقاء بهره‌وری نه یک انتخاب بلکه یک ضرورت است و بقای آموزش عالی در گرو بهبود و توسعه سطح بهره‌وری است. ارتقا مدیریت بهره‌وری در دانشگاه‌ها و بهره‌وری اعضای هیئت علمی و شناخت عوامل موثر بر آن از اهمیت خاصی برخوردار است. لذا هدف از پژوهش حاضر شناسایی ابعاد و مولفه‌های موثر بر ارتقا مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران بوده است. مهمترین نتایج پژوهش پس از بررسی ادبیات و پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی و همچنین مصاحبه با خبرگان و صاحب‌نظران حوزه بهره‌وری، مدیران آموزشی، طراحی الگوی ارتقاء مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی بوده است. الگوی پیشنهادی تحقیق در زمینه مدیریت بهره‌وری مشتمل بر ۶ بعد، ۱۲ مولفه و ۵۲ شاخص بود که با روش معادلات ساختاری (smartpls^۳) مورد بررسی (درونی و بیرونی) قرار گرفت.

در خصوص ابعاد، مولفه‌ها نشان می‌دهد که نتایج بدست آمده همراستا و همسو با پژوهش‌های انجام شده قبلی توسط سایر پژوهشگران است. به گونه‌ای که نتایج تحقیقات محمدی قشلاق (۱۴۰۰)، حیدری تفرشی و همکاران (۱۴۰۰)، رضایی (۱۳۹۹)، فیضی (۱۳۹۹)، قشقایی (۱۳۹۹)، قربانی و همکاران (۱۳۹۸)، روال (۲۰۱۸)، پاول و همکاران (۲۰۱۷) همسو بوده و نتایج بدست آمده را تأیید می‌نمایند. نحوه تأیید توسط سایر پژوهش‌ها بدین گونه است که هر پژوهشی به تعدادی از این ابعاد و مولفه‌ها دست یافته است.

منابع فارسی

- آیین نامه استخدامی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری ابلاغیه ۱۳۹۸.
- ابطحی، حمید، کاظمی، بهرام، (۱۳۹۸). بهره‌وری. تهران: انتشارات موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- حجازی، اسد. (۱۳۹۷). شناسایی عوامل تأثیرگذار بر بهسازی اعضای هیئت علمی (مورد مطالعه: دانشگاه فرهنگیان). مجموعه مقالات نخستین همایش بین‌المللی و دوازدهمین همایش ملی ارزیابی کیفیت در نظام‌های دانشگاهی.
- حیدری تفرشی، علیرضا، حیدری تفرشی، غلاحسین، خورشیدی، عباس. (۱۴۰۰). ارائه الگوی بهره‌وری اعضای هیئت علمی: یک پژوهش داده‌بنیاد، فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره ۳.
- 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.
- خاکی، غلامرضا. (۱۳۸۶). مدیریت بهره‌وری با رویکرد تحلیلی به آن در سازمان. تهران: انتشارات کوهسار.
- خورشیدی، عباس، قربانی، رضا. (۱۳۹۶). شناسایی عوامل سازنده بهره‌وری در فرماندهان دانشگاه امام علی (ع)، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت نظامی دانشگاه امام علی (ع).
- رمزدن، پاول. (۱۳۹۰). یادگیری رهبری در آموزش عالی. ترجمه ابراهیم نوه‌عبدالرحیم و همکاران. تهران: انتشارات دانشگاه علوم پایه دامغان.
- زارع‌جونقانی، سحر، کرمی، مهدی. (۱۳۹۸). سنجش رشد بهره‌وری در عوامل کل تولید، فصلنامه سیاست‌گذاری پیشرفت اقتصادی، شماره ۱.
- سایت سازمان بهره‌وری ملی ایران. www.nipo.ir
- سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴. (۱۳۹۴). مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
- صدقی‌بوکانی، ناصر. (۱۳۹۷). تحلیل روابط چندگانه رهبری اثربخش و برنامه‌ریزی راهبردی با بهره‌وری نیروی انسانی در مراکز آموزش عالی، فصلنامه: مدیریت بهره‌وری شماره ۴۵.
- عبداللهی، حسین. (۱۳۹۵). طراحی مدلی برای سنجش بهره‌وری آموزشی عالی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های علوم انسانی دانشگاه تهران، رساله دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران، دانشکده روانشناسی.
- عزیزی، نعمت‌اله. (۱۳۹۲). بررسی راه‌های بهبود عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی در علوم انسانی، راهبرد فرهنگ، شماره ۲۱.
- فیضی، سمیه. (۱۳۹۹). ارائه الگوی ارتقا بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین، رساله دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- قربانی، سمیه، نظرپوری، امیر هوشنگ، وحدتی، حجت‌اله، اسماعیلی، محمود رضا. (۱۳۹۸). شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های جبران خدمات بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های جامع دولتی با استفاده از روش دلفی فازی، فصلنامه مدیریت بهره‌وری، دوره ۵۱، شماره ۵، پیاپی ۱۵-بهار ۱۴۰۰، صص ۱۳۷-۱۶۲.

۱۸۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره دوم، زمستان ۱۴۰۰

- محمدی قشلاق، پریش (۱۴۰۰). طراحی مدلی برای سنجش بهره‌وری پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی با استفاده از الگوسازی فازی، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار سال چهاردهم، شماره ۱، بهار ۱۴۰۰ صص ۲۳۲-۲۱۳

منابع انگلیسی

- Agrawal, A. (۲۰۱۷), HRM Effectiveness through E-HRM. Paper presented at the National Conference on “Contemporary Issues in Management & Entrepreneurship” ۰۴th March, ۲۰۱۷ jointly organized by The Confederation of Indian Industry (CII)
- Collings, D. G., Wood, G. T., & Szamosi, L. T. (۲۰۱۸). Human resource management: A critical approach Human Resource Management, ۱-۴۵۰
- Gates, S., et al., (۲۰۱۰). Ensuring the quality and productivity of education and professional development activities: A review of approaches and lessons for DOD. Santa Monica, CA. Rand.
- Karegar, G., & Batule, F. (۲۰۰۹). How to increase productivity in the organization. Police Organizational Development Journal, ۲۳.
- Roal, Scott. (۲۰۱۸). Analytic model for academic research productivity having factors, interactions and implications. Cancer Biology & Therapy, ۱۲(۱۱): ۹۴۹-۹۵۶
- Olson, E. M., Slater, S. F., Hult, G. T. M., & Olson, K. M. (۲۰۱۸), The application of human resource management policies within the marketing organization: The impact on business and marketing strategy implementation. Industrial Marketing Management, ۶۲-۶۹.
- Yirdaw, A. (۲۰۱۶). Quality of Education in Private Higher Institutions in Ethiopia: The Role of Governance, ۶(۱), ۱-۸.