



دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرند

فصلنامه مدیریت عملیات

سال اول، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۰

سنتر پژوهی در مطالعات بهره‌وری سازمان‌های آموزشی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۲۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۰۴

میرمحسن علوی‌نامور *

بهنام طالبی **

صادق ملکی آوارسین ***

چکیده:

هدف مقاله حاضر، مطالعه سیستماتیک مبانی نظری و تحقیقات انجام گرفته در حوزه بهره‌وری سازمان‌های آموزشی ایران و کشورهای خارجی است. تحقیق با رویکرد کیفی از نوع سنترپژوهی با روش فراترکیب انجام گرفته است. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۰ پایان‌نامه و ۴۰ مقاله مرتبط با موضوع بهره‌وری است. ۶ پایان‌نامه و ۱۰ مقاله به عنوان نمونه به روش غیرتصادفی از نوع هدفمند انتخاب شدند. همچنین مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان حوزه بهره‌وری به عمل آمد. با تحلیل مفهومی یافته‌ها، ۱۹۸ متغیر پرتکرار موجب طراحی مدل مفهومی بهره‌وری سازمانی حول پنج محور اصلی آموزشی، پژوهشی، فرهنگی، دانشجویی و اعتبارات و امکانات در دو بعد کمی و کیفی شد. رتبه شاخص‌های بهره‌وری سازمانی برحسب فراوانی آنها به ترتیب آموزشی با فراوانی ۷۲، اعتبارات و امکانات با فراوانی ۵۶، دانشجویی با فراوانی ۲۶، فرهنگی با فراوانی ۲۵ و پژوهشی با فراوانی ۱۹ بدست آمد. سرانجام مدل اصلی شاخص‌های بهره‌وری پس از انجام مطالعات وسیع با رویکردهای نقادی، تطبیقی، جهانی، ملی و مبانی نظری بهره‌وری سازمانی در سه بعد فردی، گروهی و سازمانی با پنج شاخص اصلی که هر کدام دارای زیرشاخص‌های جداگانه‌ای هستند، طراحی شد.

واژگان کلیدی: بهره‌وری، آموزشی، پژوهشی، فرهنگی، دانشجویی، اعتبارات و امکانات

۱ - این مقاله مستخرج از رساله میرمحسن علوی‌نامور دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز می‌باشد.

* دانشجوی دکتری، مدیریت آموزشی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران m.alavi@iaut.ac.ir

** استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (نویسنده مسئول) Btalabii@iaut.ac.ir

*** دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران s.maleki@iaut.ac.ir

۱- مقدمه

بهره‌وری شالوده حیات سیستم‌های هوشمند است و بستر حرکت در زمان و مکان برای شکوفایی و تعالی محسوب می‌شود. امروزه شرایط محیطی، نامطمئن و پیچیده است، سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند با تغییرات سطحی و ظاهری در ساختارها و روش‌ها، بهره‌وری را در حد ایده‌آل افزایش دهند (احمدی، ۱۳۹۶). باید اذعان کرد که از دیدگاه صاحب‌نظران، شاخص‌های بهره‌وری متفاوت بوده و دلیل این امر به عوامل متعددی بستگی دارد که در منابع مختلف پژوهشی ذکر شده است. برای مثال در تحقیقی سیزده 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 به عنوان شاخص‌های بهره‌وری دانشگاه‌ها بدست آمده است (خورشیدی و همکاران، ۱۳۸۷). با وجود پژوهش‌های زیادی که در زمینه بهره‌وری انجام گرفته، ولی اکثر این پژوهش‌ها به یک یا چند متغیر محدود بوده و در خصوص بهره‌وری سازمان‌های آموزشی مدل کاملی از شاخص‌های بهره‌وری ارائه نشده است. شناسایی شاخص‌های مؤثر بر بهره‌وری یکی از وظایف بنیادی همه سازمان‌ها است. در صورت وجود شاخص‌های بهره‌وری، سازمان‌ها می‌توانند با ارزیابی بهره‌وری، جایگاه و وضعیت سازمان خود را مشخص کنند. شاخص‌های بهره‌وری شرط لازم برای توسعه در ابعاد مختلف سازمانی است. بدین ترتیب، شناسایی شاخص‌های بهره‌وری و عوامل مؤثر بر آن، در کلیه سطوح فعالیت‌های سازمانی، امری اجتناب ناپذیر است. محقق بر آن است براساس پیشینه‌های پژوهشی و دیدگاه‌های صاحب‌نظران، شاخص‌های بهره‌وری سازمان‌های آموزشی را شناسایی و مدلی شاخص‌های بهره‌وری به روش کیفی از نوع فراترکیب را ارائه نماید که از قابلیت اجرایی بالایی نیز برخوردار باشد. یافته‌های پژوهش حاضر می‌تواند زمینه مطالعات سیستماتیک بهره‌وری سازمان‌های آموزشی را توسعه دهد، همچنین اطلاعات عمومی مدیران سازمان‌های

آموزشی در زمینه شاخص‌های بهره‌وری سازمانی را افزایش دهد. لذا سؤال‌های پژوهش حاضر این است که شاخص‌های بهره‌وری سازمان‌های آموزشی کدامند؟ شاخص‌های بهره‌وری دارای چه رتبه‌ای هستند؟ برای شاخص‌های بهره‌وری سازمان‌های آموزشی چه مدلی را می‌توان ارائه داد؟

تاریخچه بهره‌وری

واژه بهره‌وری ترجمه اصطلاحی کلمه لاتین به معنی باروری، سودمندی و استعداد تولیدی می‌باشد. اولین بار این واژه در مقاله‌ای از کوئیزی^۱ در سال ۱۷۶۶ میلادی ظاهر شد. بعد از ۷۰ سال یعنی در سال ۱۸۳۳ میلادی فردی به اسم لیتره^۲ بهره‌وری را بدین‌گونه تعریف کرد: قدرت و توانایی تولید کردن، که در واقع در این‌جا بهره‌وری اشتیاق به تولید را بیان می‌کند. از اوایل قرن بیستم این واژه مفهوم دقیق‌تری، به عنوان رابطه بازده و عوامل و وسایل به‌کاررفته برای تولید آن بازده، را به‌دست آورد. در سال ۱۹۰۰، فردی به‌نام ارلی^۳ بهره‌وری را ارتباط بین بازده و وسایل به‌کاررفته برای تولید این بازده عنوان کرد (طاهری، ۱۳۸۵).

مفهوم بهره‌وری

مفهوم بهره‌وری در دیدگاه اول، نگرش فنی است که در آن بهره‌وری صرفاً معیاری برای سنجش کارایی فعالیت‌ها است و تعریفی محدود و غیرقابل‌انعطاف دارد. مفهوم بهره‌وری در دیدگاه دوم، که نگرش فرهنگی محسوب می‌شود، بهره‌وری به‌عنوان یک بینش فکری مطرح است. در این بینش انسان به باوری می‌رسد که می‌تواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر از روز قبل به انجام برساند و برای تحقق این باور تلاش می‌کند. بهره‌وری را نباید صرفاً معادل کارایی، اثربخشی، کیفیت، سوددهی و صرفه‌جویی به‌شمار آورد (ابطحی و همکاران، ۱۳۹۲).

مؤلفه‌های بهره‌وری

-
1. Guizhne
 2. Litre
 3. Early

کارایی^۱، شاخص‌هایی هستند که با استفاده از آن میزان بهره‌برداری منابع یک موسسه برای تولید ستانده اندازه‌گیری می‌شود. هنگامی می‌توان گفت یک موسسه کارآمد است که بهره‌برداری بهینه‌ای از منابع خود برای تولید ستانده‌اش به عمل آورد. شاخص‌های کارایی عبارتند از: کارایی هزینه، کارایی نیروی انسانی، کارایی زمان (طباطبایی، ۱۳۷۹).

اثربخشی عبارت است از میزان نیل به اهداف تعیین شده. اثربخشی سازمانی دستیابی به اولویت‌ها و اهداف چندگانه در چارچوب نظام ارزشی مشترک با فرهنگ سازمانی است، به گونه‌ای که کسب اهداف از نظر هزینه و زمان بهینه باشد و رضایت خاطر ذینفع‌هایی را که در جهت کسب اهداف تلاش می‌کنند، فراهم نماید (اداره کل بهره‌وری و مدیریت منابع، ۱۳۸۵).

شاخص‌های کمی و کیفی سنجش بهره‌وری

شاخص‌های کمی شامل شاخص‌های تابع تولید، شاخص‌های نسبت‌های مالی، شاخص‌های مبتنی بر تولید، شاخص‌های محصول محور، شاخص‌های جایگزین، شاخص‌های مطلوبیت اقتصادی و شاخص‌های مبتنی بر نگرش سیستمی می‌باشند. شاخص‌های کیفی شامل مدل رو، مدل پیپلز، مدل توتل، مدل پریچارد و مدل سومانت می‌باشند (حقیقت جو و همکاران، ۱۳۹۱).

طبقه‌بندی شاخص‌های بهره‌وری براساس ورودی‌ها و خروجی‌ها

شاخص‌های بهره‌وری براساس ورودی‌ها شامل شاخص یک عامل، شاخص چند عامل و شاخص مجموعه عوامل می‌باشند. شاخص‌های بهره‌وری براساس خروجی‌ها شامل شاخص بهره‌وری متوسط و شاخص بهره‌وری نهایی می‌باشد (ایرانزاده و همکاران، ۱۳۹۱).

بهره‌وری از دیدگاه سیستمی

بهره‌وری از دیدگاه سیستمی عبارت است از نسبت مجموعه خروجی‌های یک سیستم به ورودی‌های آن. این تعریف در سیستم‌های مختلف اجتماعی، فرهنگی و صنعت کاربرد دارد. صورت کسر یا خروجی‌های سیستم و همچنین مخرج کسر یا ورودی‌های سیستم می‌تواند به شکل فیزیکی (حجم محصول، تعداد افراد فارغ‌التحصیل و مقدار مواد اولیه یا

-
1. Efficiency
 2. Effectiveness

سرعت کار نیروی انسانی و ماشین‌آلات و ... و یا به صورت معیارهای ارزش مالی یا واحد پول رایج در هر کشور اندازه‌گیری شود. از دیدگاه سیستمی، بهره‌وری در محیطی با ویژگی‌های مختلف و 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. 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).

سنجش بهره‌وری سازمانی

دانشگاه‌ها به منزله سازمان‌هایی هستند که با برخورداری از منابع و امکانات و به کارگیری نیروی انسانی مؤثر، در مسیر تحقق اهداف و انجام تعهدات خود در جامعه پیش می‌روند. در سازمان‌ها، از سنجش بهره‌وری برای تعیین اهداف، میزان دستیابی به هدف‌ها؛ کارایی، میزان مؤثر بودن منابع مورد استفاده برای ایجاد محصول جدید؛ اثربخشی، آنچه حاصل می‌شود در مقابل آنچه ممکن است به دست آید؛ قابلیت مقایسه؛ چگونگی ثبت اجرای بهره‌وری در طول زمان استفاده می‌شود (اکبری، ۱۳۸۹).

سنجش بهره‌وری دانشگاه

در فرایند سنجش بهره‌وری دانشگاه لازم است، چهار مرحله چرخه بهره‌وری مورد توجه قرار گیرد. در مرحله اول که اندازه‌گیری بهره‌وری است، با استفاده از شاخص‌هایی که با نظر متخصصان امر، تدوین شده است، وضعیت بهره‌وری آموزشی یا پژوهشی دانشگاه شناسایی می‌شود. در مرحله دوم که ارزیابی بهره‌وری است، اطلاعات به دست آمده مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. در مرحله سوم، براساس وضعیت موجود و اهداف دانشگاه، برنامه‌ریزی‌های لازم و منطقی صورت گرفته و در مرحله چهارم با برخورداری از فنون بهبود بهره‌وری و مدیریت بر خود، اقدامات لازم برای بهبود بهره‌وری انجام

می‌گیرد. اجرای چرخه‌ی بهره‌وری، کارایی و اثربخشی فعالیت‌های دانشگاه را ارتقاء بخشیده و بهسازی مستمر ستانده‌ها را به همراه خواهد داشت (رضایی، ۱۳۹۱).

۲- پیشینه تحقیق

علی‌پور و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان «ارایه الگوی ارتقای بهره‌وری آموزش منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی» پرداخت و یافته‌ها نشان داد که به ترتیب، سه بعد آموزشی، رفتاری و سیاست‌گذاری در بهره‌وری فرآیند آموزش در دانشگاه آزاد اسلامی اثرگذار هستند.

جودکی و همکاران (۱۳۹۷)، در تحقیقی با عنوان «عوامل مؤثر بر ارتقا بهره‌وری کارکنان با استفاده از تکنیک تحلیل شبکه» پرداخت و نتایج نشان داد که پنج عامل به ترتیب اهمیت عوامل رفاهی کار، سبک مدیریت، عوامل شغلی، ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های سازمانی، به عنوان مهم‌ترین عامل اصلی در افزایش بهره‌وری کارکنان شناخته شدند. پنج عامل فرعی، به ترتیب، مناسب بودن سطح حقوق و دستمزد، وجود مدیری توانا و دارای شایستگی علمی و فنی، ارتقا و انتصاب کارکنان براساس شایسته‌سالاری، وجود فرهنگ سالم اداری، عدم تبعیض و رعایت عدالت بین کارکنان به عنوان عوامل فرعی افزایش بهره‌وری کارکنان شناخته شدند.

شیاسی و همکاران (۱۳۹۵)، در تحقیقی تحت عنوان «نقش هوش معنوی در بهره‌وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان براساس مدل معادلات ساختاری» پرداخت و نتیجه گرفت که از طریق هوش معنوی کارکنان، می‌توان بهره‌وری را افزایش داد.

مبینی دهکردی و همکاران (۱۳۹۵)، در تحقیقی تحت عنوان «تحلیل نقش نظام ارزشیابی عملکرد در بهره‌وری سازمان با استفاده از نظریه داده بنیاد» پرداخت. از دیدگاه کارشناسان آگاه به موضوع پژوهش نقش نظام ارزشیابی عملکرد در بهره‌وری سازمان، در چهارعامل انگیزشی، آموزشی، محیطی و ساختاری طبقه‌بندی شد.

تقی‌زاده و همکاران (۱۳۹۳)، در تحقیقی با عنوان «مقایسه و اولویت‌بندی بهره‌وری نیروی انسانی حوزه‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز با استفاده از تکنیک ویکور» پرداختند. نتایج حاصل بیانگر رتبه هر یک از حوزه‌ها، از لحاظ میزان توجه به بهره‌وری نیروی انسانی می‌باشد. بهره‌وری نیروی انسانی حوزه آموزش، در رتبه اول، حوزه ریاست، حوزه پژوهش و حوزه اداری مالی به ترتیب در رتبه‌های دوم، سوم و چهارم و سایر حوزه‌ها نیز در رتبه‌های بعدی قرار گرفته‌اند.

عزیزی (۱۳۹۲)، در تحقیقی تحت عنوان «بررسی راه‌های بهبود عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی در علوم انسانی» پرداخت و نتایج نشان داد که بهبود عملکرد پژوهشی استادان در علوم انسانی از طرفی نیازمند انجام اصلاحات در رویکردهای سازمانی و مدیریت و سیاست‌گذاری پژوهشی است و از طرق دیگر مشروط به اجرای برنامه‌های توانمندسازی و تقویت بنیه‌های حرفه‌ای استادان در زمینه پژوهش و فراهم کردن شرایط و منابع مناسب مالی، مادی و علمی برای انجام فعالیت‌های پژوهشی توسط استادان است. فراهم کردن بسترهای مناسب و حمایت‌گرای اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و لحاظ کردن دغدغه‌های شخصی و حرفه‌ای اساتید نیز از جمله عوامل مؤثر بر رونق فعالیت‌های پژوهشی است.

بالبونا^۱ و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی، وجود رفتارهای رهبری بیشتر مربوط به هر دو مورد (بهره‌وری و انسان) است که به شدت با بهره‌وری سازمانی رابطه دارند. رهبری آموزشی انسان محور و رهبری وظیفه‌گرا پایه‌گذاری شد تا نقش سبک‌های رهبری در پیش‌بینی بهره‌وری مؤسسات آموزش عالی مشخص شود. داده‌های حاصل از این مطالعه همچنین رابطه تنگاتنگ الگوهای سازگار با نظریه‌های مختلف رهبری را نشان داد.

سوسون^۲ و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی، موانع و متغیرهای بهره‌وری تحقیقات آموزشی در فیلیپین را بررسی نموده‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهد که عملکرد پاسخ

^۱ . Balbuena

^۲ . Suson

دهندگان، بنابه دلایل زیر در انجام تحقیق و انتشار ضعیف هستند. پاسخ دهندگان به طور کامل به مهارت‌های چگونگی انجام تحقیق مجهز نبودند، کمبود وقت داشتن در انجام تحقیقات به دلیل حجم زیاد درس. محدودیت منابع مالی دارند. عدم حمایت از هم‌تایان و کارشناسان تحقیقاتی حمایت نمی‌شوند. بنابراین، برگزاری کارگاه‌های آموزشی و مربیگری و بالا بردن بهره‌وری تحقیق پاسخ دهندگان باید در اولویت باشد. همچنین دانشگاه می‌تواند با حمایت‌های مالی موانعی مانند کمبود انگیزه و هزینه پردازش مقاله را برطرف نماید.

ودویز^۱ و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی تحت عنوان «رهبری محور افزایش بهره‌وری سیستم آموزش عالی هند» را انجام داده و به نتایج زیر دست یافتند. مدیریت خوب، کارایی در سازمان‌های بخش دولتی و خصوصی را افزایش می‌دهد. بهره‌وری و مدیریت خوب از نظر زمان و پول و رضایت استفاده‌کنندگان نهایی برای سرمایه‌گذاری، رابطه تنگاتنگی با هم دارند. افزایش بهره‌وری و بهبود کیفیت آموزش عالی به روندهای مدیریت و رهبری بهره‌ور مؤسسات آموزش عالی بستگی دارد. تأکید بر نظم، کیفیت چشم‌انداز و سیاست اعمال شده توسط رهبر مؤسسات آموزش عالی به ترتیب در اولویت قرار دارند. این برای توانمندسازی رهبری و افزایش بهره‌وری سازمان شبه قاره هند در قرن ۲۱ ضروری است. مؤسسات آموزش عالی هند برای تبدیل شدن به یک سیستم آموزشی در کلاس جهانی باید برای بهره‌وری آموزشی، از نوآوری به نوآوری تحول آفرین تبدیل شود.

هنری^۲ و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی تحت عنوان «عوامل مؤثر در بهره‌وری تحقیق در آموزش عالی» تحقیق کرده‌اند. یافته‌ها نشان داد که عوامل شخصی، محیطی، مدیریتی و رفتاری در بهره‌وری پژوهشی کارکنان دانشگاهی تأثیر دارد. تا به امروز، شاخص اندازه‌گیری استاندارد برای تعیین بهره‌وری پژوهشی یک مؤسسه وجود ندارد.

^۱ . Vedvyas

^۲ . Henry

با این حال، شاخص‌های انتشارات علمی به طور معمول برای اندازه‌گیری بهره‌وری یک مؤسسه مورد استفاده قرار می‌گیرند و در سراسر جهان شناخته شده هستند. سایر شاخص‌ها مانند میزان کمک هزینه تحقیقاتی، وضعیت محقق، تعداد دانشجویان دکتری فارغ‌التحصیل شده نیز در اندازه‌گیری بهره‌وری پژوهشی در نظر گرفته می‌شود.

بینیتا^۱ و همکاران (۲۰۱۹)، در پژوهشی، اثرات ارزیابی عملکرد بر بهره‌وری کارکنان ستاد وزارت آموزش و پرورش فدرال ابوجا را تحقیق کرده‌اند. یافته‌ها نشان داد که ارزیابی عملکرد کارکنان و بازخورد، تأثیر مثبت و معنی داری بر بهره‌وری کارکنان تحت مطالعه داشت. ضرایب آموزش کارکنان و جبران خسارت کارکنان تأثیر مثبت اما ناچیزی بر بهره‌وری کارکنان داشت. مقدار ضریب تعیین چندگانه حاکی از آن است که ۶۸ درصد تغییرات کلی در بهره‌وری کارکنان با ارزیابی عملکرد، بازخورد، آموزش و جبران خسارت کارکنان قابل توضیح است.

کاراداغ^۲ (۲۰۱۸)، در پژوهشی، دیدگاه مربیان در مورد بهره‌وری علمی را بررسی و به نتایج زیر دست یافت. یافته‌ها نشان داد که اهداف بهره‌وری علمی دانشگاهی: برای پیشرفت تحصیلی، برای کمک به دنیای علم، توسعه فعالیت‌های مشترک با دانشمندان در زمینه‌های بین‌المللی، به اشتراک گذاشتن نتایج مطالعه با جامعه جهانی، تمایل به انتشار در مجلات نمایه شده برای تحقق معیارهای استادیاری، بهره‌مندی از سیستم تشویقی دانشگاهی می‌باشد. موانع بهره‌وری، روند بارگذاری نشریه، فرآیند راهنمایی و مشاوره، پیش داوری در برابر نویسندگان، سیستم مجله بازخورد کند ژورنال، مشکلات زبان خارجی می‌باشد.

کی‌بل^۳ (۲۰۰۶)، در پژوهشی، شاخص‌های بهره‌وری در دانشگاه‌ها را به شرح زیر ذکر کرده است: خصوصیات تدریس، نتایج نمرات، هزینه سرانه یک دانشجو، ارزش افزوده، نرخ بازگشت‌پذیری، میزان افت تحصیلی، اشتغال فارغ‌التحصیلان، ارزیابی به وسیله

۱. Binta

۲. Karadag

۳. Cabal

دانشجوها، تعداد دانشجویان پژوهشگر، تعداد انتشارات، اختراعات و اسناد رسمی، کیفیت پژوهش، درآمد پژوهشی، بررسی از سوی گروه‌های متجانس، درجه معروفیت و مقبولیت و برجستگی.

کی‌یر و هنی^۱ (۲۰۰۶)، در پژوهشی، عوامل 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، اطلاع‌رسانی، انتشارات و تربیت بدنی. آشورس^۲ (۲۰۰۶)، در پژوهشی، بهره‌وری در آموزش عالی را به پنج سطح تقسیم کرده است.

۱- فردی: نگرش اساتید به فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی، پرورشی، خدماتی، انتشاراتی، رشد حرفه‌ای، مشارکت در فرایندهای یادگیری، تلاش اساتید در تقویت ارزش‌ها و آرمان‌ها.

۲- گروهی: نگرش گروه‌های آموزشی و پژوهشی به برنامه‌ها، میزان ارتباط گروه با دانشجویان و اعضای هیئت علمی، میزان تلاش گروه در فعالیت پژوهشی.

۳- دانشگاه: نگرش دانشگاه به هدف‌گذاری، سیاست‌گذاری و هدایت اعضای هیئت علمی، میزان فعالیت دانشگاه در اشاعه فرهنگ اصیل، فضای سالم، تزکیه افراد، اداره جامعه.

۴- وزارتخانه: میزان تلاش برای تربیت نیروی انسانی متخصص، تلاش برای تولید و غنی‌سازی دانش و فرهنگ کشور، تلاش برای توسعه پایدار علمی بر اساس هماهنگی با سایر بخش‌ها، نهادینه کردن فرهنگ خدانشناسی، محبت، اخوت، نظم اجتماعی.

۵- سیستمی: تأکید بر بهره‌وری مبتنی بر داده‌ها، فرایندها، ستادها، بازخوردها، محیط.

۱. Care and Hanney

۲. Ashworth

بردن و بوتریل^۱ (۲۰۰۵)، در پژوهشی، عوامل مؤثر بر بهره‌وری آموزش عالی را ارتباط فارغ-التحصیلان، هزینه، عملکرد هیئت علمی، پژوهش و مشارکت دانشجویان در اداره دانشگاه یا مراکز آموزش عالی ذکر کرده است.

۳- روش پژوهش

پژوهش حاضر به روش فراترکیب^۲ با الگوی سندلوسکی و باروسو^۳ (۲۰۰۷)، با فلسفه خردگرایانه^۴، با رویکرد استقرایی^۵، مطالعه طولی^۶ و با استراتژی کیفی غیر تعاملی از نوع تحلیل مفهوم انجام گرفته است. داده‌ها نه به صورت اعداد بلکه به شکل جملات و نشانه-ها بوده و از تحلیل سطر به سطر پایان‌نامه‌ها، مقالات و انجام مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با صاحب‌نظران حوزه بهره‌وری جمع‌آوری شده و به همان شکل که گردآوری شده‌اند مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. با شناخت و فهم عمیق در خصوص شاخص‌های بهره‌وری اقدام به انجام تحلیل فراترکیب روی مستندات نمونه کرده، و با کدگذاری و استخراج مفاهیم و نشانه‌ها و انتخاب مقولات اصلی، چارچوب مفهومی بهره‌وری سازمان-های آموزشی طراحی شد. اعتبار یافته‌های تحقیق با مفاهیمی چون دفاع‌پذیری و تصدیق‌پذیری و همچنین پایایی تحقیق با ارزیابی چند سند از حیث ارجاع به یکی از شاخص‌های خاص بهره‌وری تایید شدند. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۰ پایان‌نامه و ۴۰ مقاله مرتبط با موضوع بهره‌وری بود. ۶ پایان‌نامه و ۱۰ مقاله به عنوان نمونه به روش غیرتصادفی از نوع هدفمند انتخاب شد. مقالات پژوهش حاضر از سایت‌های علمی مثل اریک، الزویر، ساینس دایرکت و سایت‌های نشریات علمی و پژوهشی دانشگاه‌ها استخراج شد. همچنین با خبرگان حوزه بهره‌وری مصاحبه نیمه ساختار یافته به عمل آمد.

۱. Borden and Botrill

۲. Meta- synthesis

۳. Sandelowski and Barroso

۴. Rationalistic philosophies

۵. Inductive Approach

۶. Longitudinal

تجزیه و تحلیل داده‌ها بصورت کدگذاری انجام گرفت و در تمام مراحل کدگذاری از مقایسه مستمر و یادداشت‌برداری استفاده شد. در مرحله اول کدگذاری، داده‌ها به دقت بررسی شده و به هر کدام از متغیرها یک کد اختصاص داده شد. با تطبیق و کنار هم قرار دادن کدهای اولیه یا همان نشانه‌ها، مفاهیم ساخته شدند. در مرحله بعد با تحلیل کدها و در کنار هم قرار دادن چندین باره آنها و برقراری ارتباط معنایی بین آنها، مقوله‌ها استخراج شدند. مقوله‌ها در مقایسه با مفاهیم انتزاعی‌تر بوده و سطحی بالاتر را نشان می‌دهند. مقوله‌ها و زیرمقوله‌ها با توجه به مشخصه‌ها و ابعادشان به یکدیگر مرتبط شده و مقوله‌های اصلی شناسایی شدند. بعد از تبدیل داده‌ها به مفاهیم و مقوله‌ها؛ برای هر یک از مقوله‌ها، تفسیری درون موردی ارائه شد.

۴- یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر مستندات موجود برحسب اهمیت و ارتباط موضوعی بطور دقیق مورد تحلیل و ترکیب قرار گرفتند. مطالعه پیشینه‌ها نشان داد که هریک از پژوهش‌های انجام گرفته با تعداد محدودی از شاخص‌ها به نتیجه رسیده‌اند. در اکثر تحقیقات انجام گرفته تنها بخشی از شاخص‌ها مورد مطالعه قرار گرفته و همه شاخص‌های بهره‌وری وارد چرخه تحقیق نشده‌اند. جدول شماره (۱) تحقیقات انجام گرفته براساس شاخص‌های مورد تحقیق توسط پژوهشگران مختلف در سال‌های متفاوت را نشان می‌دهد. می‌توان با ترکیب مجدد این شاخص‌ها و مقوله‌بندی مجدد آنها در فرآیند تحقیق به ترکیبی جدید دست یافت.

جدول ۱. تحقیقات انجام گرفته بر اساس شاخص‌های مورد مطالعه

پژوهشگر / سال پژوهش	شاخص‌های بهره‌وری
بالبونا ^۱ - ۲۰۲۰	بهره‌وری سازمانی با سبک‌های رهبری انسان محور و وظیفه‌گرا
سوسون ^۲ - ۲۰۲۰	بهره‌وری آموزشی؛ برگزاری کارگاه‌های آموزشی، حمایت‌های مالی

^۱ . Balbuena

^۲ . Suson

وودویز ^۱ - ۲۰۲۰	بهره‌وری به مدیریت و رهبری سازمان های آموزشی بستگی دارد.
هنری ^۲ - ۲۰۲۰	عوامل بهره‌وری: شخصی، محیطی، مدیریتی، رفتاری، انتشارات، کمک هزینه تحقیقاتی، تعداد فارغ‌التحصیلان دکتری
بنیتا ^۳ - ۲۰۱۹	بهره‌وری کارکنان: ارزیابی عملکرد و بازخورد کارکنان
کاراداغ ^۴ - ۲۰۱۸	اهداف بهره‌وری: پیشرفت تحصیلی، کمک به علم، توسعه فعالیت مشترک بین‌المللی، به اشتراک گذاشتن نتایج مطالعه، میل به تولید علم برای کسب استادیاری، بهره‌مندی از تشویق دانشگاه.
کیبل ^۵ - ۲۰۰۶	بهره‌وری: تدریس، نمرات، سرانه دانشجو، ارزش افزوده، نرخ بازگشت‌پذیری، افت تحصیلی، اشتغال فارغ‌التحصیلان، ارزیابی دانشجویان، تعداد دانشجومحقق، تعداد انتشارات، اختراعات، کیفیت پژوهش، تعداد انتشارات، اختراعات، کیفیت پژوهش، درآمد پژوهشی.
کی بر و هنری ^۶ - ۲۰۰۶	بهره‌وری: درون‌داد، فرایند، برون‌داد، پژوهش، ارزشیابی، فضا، هزینه‌ها، فوق برنامه، انضباط، بهداشت، ارتباطات، اطلاع‌رسانی و انتشارات
آشورس ^۷ - ۲۰۰۶	بهره‌وری: فردی، گروهی، دانشگاه، وزارتخانه، سیستمی.
بوردن و بوتریل ^۸ - ۲۰۰۵	بهره‌وری: ارتباط فارغ‌التحصیلان، هزینه، عملکرد اساتید، پژوهش و مشارکت دانشجویان در اداره دانشگاه
علی‌پور (۱۳۹۸)	سه بعد بهره‌وری: آموزشی، رفتاری و سیاست‌گذاری
جودکی (۱۳۹۷)	بهره‌وری کارکنان: عوامل شغلی و رفاهی کار، سبک مدیریت، ویژگی‌های فردی و سازمانی.
شیاسی (۱۳۹۵)	از طریق هوش معنوی کارکنان، می‌توان بهره‌وری را افزایش داد.
مبینی (۱۳۹۵)	عوامل بهره‌وری سازمان: انگیزشی، آموزشی، محیطی و ساختاری
تقی‌زاده (۱۳۹۳)	بهره‌وری نیروی انسانی به ترتیب: حوزه آموزش اول، حوزه ریاست دوم، حوزه پژوهش سوم و حوزه اداری مالی چهارم شدند.
عزیزی (۱۳۹۲)	عوامل بهبود پژوهشی: اصلاح رویکردهای سازمانی، سیاست‌گذاری پژوهشی، توانمندسازی اساتید، حمایت‌های مالی.

- 1 . Vedvyas
- 2 . Henry
- 3 . Binta
- 4 . Karadag
- 5 . Cabal
- 6 . Care and Hanney
- 7 . Ashworth
- 8 . Borden and Botrill

داده‌ها بدون محدودیت مورد ارزیابی قرار گرفت و هیچکدام از آن‌ها حذف نشد، این مسئله به محقق کمک کرد تا بهترین شاخص‌ها را جستجو کند. مطالب تمام مستندات مطالعه و به هر قسمت از داده‌ها یک کد اختصاص داده شد. در ادامه فرایند کدگذاری، از تطبیق و کنار هم قرار گرفتن کدها مفاهیم ساخته شدند بعد از مفاهیم، شاخص‌ها بدست آمدند. شاخص‌های اصلی در مقایسه با سایر داده‌ها به کرات تکرار شدند؛ در نهایت شاخص‌های بهره‌وری با ۱۰ مقوله و ۱۹۸ کد بدست آمد. در پاسخ به سؤال اول پژوهشی، می‌توان گفت که شاخص‌های بهره‌وری سازمان‌های آموزشی عبارتند از: شاخص آموزشی، اعتبارات وامکانات، دانشجویی، فرهنگی و پژوهشی. هر یک از این شاخص‌ها دارای زیرشاخص‌هایی هستند که می‌توانند مبنایی برای بهره‌وری سازمان‌ها باشد. جدول شماره (۲) مفاهیم و مقوله‌های کیفی و کمی و شاخص پژوهشی بهره‌وری دانشگاه را نشان می‌دهد.

جدول ۲. مفاهیم و مقوله‌های محوری شاخص‌های بهره‌وری دانشگاه

شاخص‌ها	مقوله‌ها	مفاهیم
پژوهشی	۱۰	رضایت اساتید از تسهیلات انتشار علمی، تطابق تحقیقات دانشگاه با برنامه توسعه، افزایش توانمندی‌های اساتید، دانش پژوهی بالادر اساتید
	۱۹۸	شرکت در دوره‌های تخصصی و شغلی، تالیف یا ترجمه مقالات و کتاب، تعداد طرح‌های پژوهشی انجام یافته، تعداد کتب چاپ شده، استفاده بیشتر از منابع فکری، مقالات چاپ شده اساتید، افزایش مقالات علمی، تعداد کتب موجود در واحد، افزایش مقالات، برگزاری همایش‌های بین‌المللی، برگزاری همایش‌ها و کنفرانس، کتب چاپ شده، مقالات چاپ شده، کتابخانه، طرح‌های پژوهشی

کیفیت ارائه خدمات، افزایش تعداد اساتید، برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت، میزان رضایت کارکنان، میزان رضایت اساتید، رضایت دانشجویان، عقلایی کردن کارها، همدلی، خلاقیت در کار، مهارت‌های ارتباطی، پایداری درونی، قابلیت انعطاف، کنترل کیفیت، رضایت شغلی، گردش کار، ماهیت شغل، رضایت شغلی، جابجایی پرسنلی کمتر، روابط انسانی، رضایت ذینفعان، ارتقا و ترفیع کارکنان، کیفیت زندگی کاری، توانمندسازی نیروی انسانی، استخدام کارکنان جدید، نیازهای تخصصی و حرفه‌ای نیروی انسانی، اصلاح عملکرد شغلی، تغییر شغل با جابجایی شغلی، کارآیی، فرایند تصمیم‌گیری، ارتباط بهتر کارکنان با مدیران و سرپرستان، بهبود کیفیت در کارها، تعهد بیشتر کارکنان، تغییر طرز تلقی از اجبار به اختیار، افزایش احساس تعلق، مشارکت و مسئولیت در کارکنان. رضایت دانش‌آموختگان از کاربردی بودن مطالب آموزشی، کیفیت آموزش، آموزش درست، رضایت کارکنان از آموزش ضمن خدمت، رضایت شغلی کارکنان، فرهنگ مشارکتی، کیفیت، رضایت شغلی اساتید، رهبری آموزشی قوی، رضایت اساتید از عملکرد مدیریت دانشگاه، تعیین چشم‌انداز، رسالت و اهداف روشن،

حمایت از توسعه حرفه‌ای مستمر اساتید و کارکنان، پایدار کردن و افزایش طول عمر یادگیری، کیفیت علمی فارغ‌التحصیلان، کیفیت محصولات، در دسترس قرار دادن محصول با کیفیت، کیفیت خدمات آموزشی، اتا‌ف‌های اعضای هیأت علمی، همسویی با نیازهای جامعه، ارزش افزوده فرایندها، امکانات برای رشد خلاقیت‌های دانشجویی، رضایت دانشجویان از کیفیت تدریس، خلاقیت و نوآوری،

فضای آموزشی دوره‌های تحصیلات تکمیلی، برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت، تسهیل فرایندهای آموزشی، افزایش رضایت شغلی، کیفیت زندگی شغلی، میزان کارایی، تصمیمات مدیریت، عملکرد مدیریت در بهره‌وری در دانشگاه، حضور رئیس و معاونان در دانشگاه

افزایش فضاهای آموزشی، فضای آموزشی، جذب استاد، حضور هفتگی اساتید در دانشگاه، دانش‌قبلی پذیرفته‌شدگان دانشگاه، کارکنان و اساتید، افزایش فضاهای آموزشی

بهره‌وری انرژی، اثربخشی، بهره‌وری سرمایه، نیل به هدف بهره‌وری هزینه‌شاغلین، مدیریت دانش، ماندگاری کارکنان، بهره‌وری نیروی کار، جلوگیری از کارهای بیهوده، رسیدن به اهداف کمی و کیفی، کیفیت بازنشستگی کارکنان، رضایت دانشجویان از تسهیلات تحقیقاتی، بهره‌برداری از وسایل اداری و آزمایشگاهی، رضایت اساتید از امکانات موجود، سرمایه‌گذاری برای پیشرفت دانشجویان، پشتیبانی صحیح اساتید و دانشجویان، حمایت از سایر واحدهای دانشگاهی

توسعه

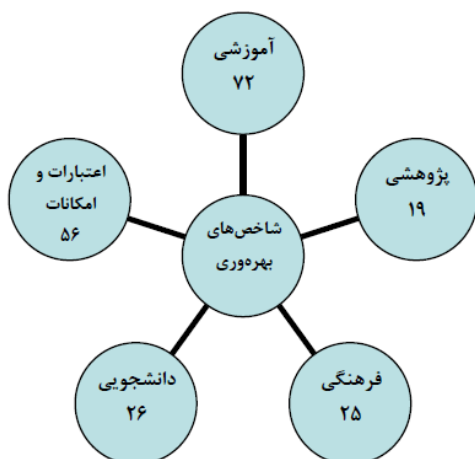
توسعه

توسعه

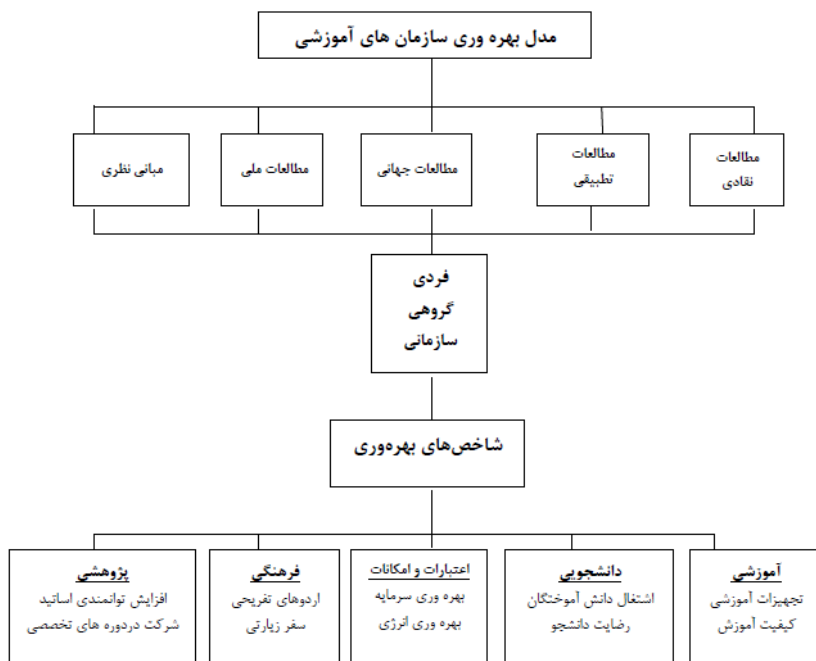
توسعه

۷۲	<p>کارایی، جنبه‌های فیزیکی شغل، جدول زمانی کار، اعتبارات، کاهش غیبت، وجود ذخیره کافی منابع انسانی، تسهیلات، استفاده از پیشرفت های تکنولوژیکی، کارایی، اثربخشی، توان سودبخشی، نقدینگی، کارایی، هزینه‌ها، ماشینی شدن دانشگاه، حذف دوباره کارها، افزایش بازده، کاهش هزینه‌های عملیاتی، معیشت اساتید و کارکنان، کارایی، عملکرد مدیریت در صرفه جویی هزینه ها، کارایی، حقوق کافی اعضای هیأت علمی و کارکنان، صرفه جویی، حقوق و مزایا، پایین آوردن هزینه‌های دانشگاه، میزان انفعال از خدمت، کاهش هزینه‌های دانشگاه، استفاده بهینه از منابع و کاهش هزینه‌های دانشگاه، درست مصرف کردن، غیبت‌ها و تاخیرات کارکنان، مواد آموزشی بدون عیب، میزان حوادث کار</p>
۷۳	<p>جذب کمک‌های مردمی، نقش تربیتی اساتید، منزلت اجتماعی اساتید، تکریم مقام استاد، نیروی انسانی متخصص، متعهد و خلاق</p>
۷۴	<p>تعداد سمینارها، اردوهای فرهنگی، کانون‌ها و هیأت‌ها، مسابقات قرآنی، نشریه‌های فرهنگی، حکم‌های انضباطی، فعالیت‌های فوق برنامه، رشته‌های ورزشی، تشکلهای دانشجویی، فضای ورزشی، سفر زیارتی و سیاحتی، دانشجویان شرکت کننده در مسابقات ورزشی و اردوهای فرهنگی، دانشجویان عضو تشکلهای دانشجویی، چاپ کتب فرهنگی، مقالات حوزه دین، امکانات مساجد و نمازخانه</p>
۷۵	<p>افزایش توان علمی دانشجویان، تسهیل امور جاری جامعه، اعتماد دانشجویان به دانشگاه، اشتغال دانش آموختگان، جذب مشتریان، بهبود مستمر، سلامت جسمی و روحی کارکنان، انطباق فارغ التحصیلان با نیازهای بازارکار، رضایت از خدمات مشاوره‌ای، بهبود مستمر در دانشگاه، رضایت دانشجویان و والدین، افزایش رضایت مشتری، تغییر رفتار مطلوب دانشجویان، میزان توجه به نخبگان دانشگاه، رضایت دانشجویان از دانشگاه، رضایت دانش آموختگان از تسهیلات اشتغال، ارتباط دانشگاه با دانش آموختگان</p>
۷۶	<p>ازدیاد جمعیت دانشجویی، قبولی دانش آموختگان در مقطع بالاتر، وضعیت دانش آموختگان مقاطع مختلف تحصیلی، تعداد قبولی هر دانشگاه در مقطع بالاتر، تعداد فارغ التحصیلان، کارایی نظام اطلاع رسانی دانشگاه، میزان دسترسی مردم به خدمات دانشگاه، تعداد فارغ التحصیلان، ارزیابی بهره‌وری دانش آموختگان</p>

در پاسخ به سؤال دوم پژوهشی، رتبه شاخص‌ها به ترتیب، آموزشی با فراوانی ۷۲، اعتبارات و امکانات با فراوانی ۵۶، دانشجویی با فراوانی ۲۶، فرهنگی با فراوانی ۲۵ و پژوهشی با فراوانی ۱۹ می‌باشند. مدل مفهومی شاخص‌های بهره‌وری سازمانی برحسب فراوانی در شکل شماره (۱) نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی شاخص‌های بهره‌وری برحسب فراوانی



شکل ۲. مدل نهایی بهره‌وری سازمان‌های آموزشی

سایر زیرشاخص‌های مدل برحسب فراوانی کمی و کیفی در جدول شماره ۳ گزارش شده است.

جدول ۳. زیرشاخص‌های مدل برحسب فراوانی کمی و کیفی

آموزشی		دانشجویی		اعتبارات		فرهنگی		پژوهشی	
کمی	کیفی	کمی	کیفی	کمی	کیفی	کمی	کیفی	کمی	کیفی
۶۵	۷	۱۷	۹	۲۲	۳۴	۵	۲۰	۴	۱۵

در پاسخ به سؤال سوم پژوهشی مبنی بر طراحی مدل بهره‌وری سازمان‌های آموزشی، پس از انجام مطالعات وسیع با رویکردهای نقادی، تطبیقی، جهانی، ملی و مبانی نظری بهره‌وری سازمانی درسه بعد فردی، گروهی و سازمانی مدلی با پنج شاخص اصلی بهره‌وری طراحی شد که هر کدام دارای زیرشاخص‌های جداگانه‌ای هستند. بعد از توسعه ارتباط بین مفهوم‌ها و مقوله‌ها، مدل بهره‌وری سازمان‌های آموزشی طراحی شد. با توجه به شکل شماره ۲ می‌توان بهره‌وری سازمان‌های آموزشی را اینگونه تفسیر کرد که: شاخص‌های بهره‌وری، بایستی در برگزیده شاخص‌های آموزشی، پژوهشی، دانشجویی، فرهنگی و اعتبارات و امکانات باشند که هر کدام از آنها دارای شاخص‌های کمی و کیفی جداگانه‌ای هستند.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

مقوله اصلی پژوهش "شاخص‌های بهره‌وری دانشگاه" است که دارای ۱۰ مقوله با ۱۹۸ کد است. با توجه به تعاریف بهره‌وری، ۵ مقوله ذاتی شامل شاخص‌های آموزشی، شاخص‌های پژوهشی، شاخص‌های دانشجویی، شاخص‌های فرهنگی و شاخص‌های اعتبارات و امکانات دانشگاه است. هر کدام از مقوله‌ها، زیرمقوله یکی از مقوله‌های ذاتی دسته‌بندی شده‌اند. بررسی مطالعات انجام شده حاکی از تایید نتایج است. خورشیدی و همکاران (۱۳۸۷) معتقدند شاخص‌های مؤثر بر بهره‌وری دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی شامل: 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 هستند. هاربور^۱ (۲۰۰۷)

^۱. Harbour

شاخص‌های بهره‌وری دانشگاه‌ها را در مجموع در ۲۰ عامل: 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 فارغ‌التحصیلان، رشد حرفه‌ای، تناسب دانشجویان با جامعه، هزینه و پژوهش‌ها معرفی کرده‌اند. کی‌بل^۱ (۲۰۰۷) نیز در مجموع ۱۴ شاخص را به‌عنوان شاخص‌های بهره‌وری در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی ذکر کرده‌اند: خصوصیات تدریس، نتایج نمرات، هزینه سرانه یک دانشجو، 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.

مدل نهایی پژوهش حاضر با انجام تحلیل فراترکیب طراحی شده است. مدل شاخص‌های بهره‌وری منطبق با شرایط سازمان‌های آموزشی تهیه شده و تلاش دارد در سطح سازمان، خلا موجود در بهره‌وری را رفع نماید که دارای ویژگی‌های متمایزی به شرح فوق نسبت به ادبیات تحقیق می‌باشد. همانطور که ملاحظه شد، بررسی یافته‌های پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه بهره‌وری از نتایج مشابه و مرتبطی پیرامون موضوع بهره‌وری دانشگاه حکایت دارند و می‌توان ادعا نمود که نتایج حاصل از کلیه تحقیقات انجام شده مورد بررسی پژوهشگر در حوزه بهره‌وری دانشگاه با یکدیگر همپوشانی داشته و ناقص یکدیگر نمی‌باشند. می‌توان مدل بهره‌وری را اینگونه تفسیر کرد که: شاخص‌های بهره‌وری دانشگاه، بایستی دربرگیرنده شاخص‌های آموزشی، شاخص‌های پژوهشی، شاخص‌های دانشجویی، شاخص‌های فرهنگی و شاخص‌های اعتبارات و امکانات باشد که هرکدام از آن‌ها دارای شاخص‌های کمی و کیفی جداگانه‌ای هستند. در مقایسه نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات گذشته می‌توان بیان کرد که در تحقیقات گذشته شاخص‌های بهره‌وری را محدود و در چند بعد بررسی کرده‌اند و در اکثر موارد

^۱. Cabal

فقط شاخص‌های آموزشی و پژوهشی را مد نظر قرار داده اند در حالی که در تحقیق حاضر از شاخص‌های جامع و همه جانبه استفاده شده است. نتیجه می‌گیریم که در سازمان‌های آموزشی پنج دسته کارکرد و فعالیت مهم و اصلی انجام می‌گیرد شامل: فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی، دانشجویی، فرهنگی و اعتبارات و امکانات دانشگاه هستند که جهت بهره‌وری دانشگاه باید همه شاخص‌های آموزشی، پژوهشی، دانشجویی، فرهنگی و اعتبارات و امکانات دانشگاه را مورد توجه قرار داد و صرفاً توجه به یک یا چند شاخص نتایج ارزیابی فعالیت‌های دانشگاه را دقیق نشان نخواهد داد. تحقیقات گذشته ابعاد مربوط به یک یا چند بعد فردی، گروهی و سازمانی را شناسایی کرده‌اند و تحقیقی که تمام ابعاد مربوط به این عوامل را به صورت جامع ارائه کند گزارش نشده است. برای زمینه‌سازی بهره‌وری در سازمان‌های آموزشی و همچنین افزایش آگاهی افراد، مسئولین اطلاع‌رسانی لازم را از طریق توزیع لوح‌های فشرده آموزشی، کتاب‌ها، نشریه‌ها و بروشورهایی با موضوع بهره‌وری و ارزیابی فعالیت‌ها براساس آن اعمال نمایند. مسئولین بهره‌وری، نیروی انسانی و کادر مجرب برای ارزیابی بهره‌وری را مهیا سازند. مسئولین ارزیابی بهره‌وری، آموزش‌های لازم در زمینه شاخص‌های بهره‌وری، در برنامه‌های آموزش و توسعه کارکنان خود جهت بهبود یادگیری کارکنان فراهم نمایند.

فهرست منابع

ابطحی، سیدحسین، کاظمی، بابک (۱۳۹۲). بهره‌وری، تهران، مؤسسه مطالعات پژوهش‌های بازرگانی.

احمدی، عبدالله (۱۳۹۶). بررسی تأثیر خلاقیت و نوآوری بر بهره‌وری منابع انسانی (مطالعه موردی: بانک سپه استان آذربایجان غربی)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد خوی.

اداره کل بهره‌وری و مدیریت منابع (۱۳۸۵). نگاهی به مفاهیم و مبانی بهره‌وری، *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، سال سوم، شماره ۷، مهر و آبان.

اکبری، یحیی (۱۳۸۹). *رابطه بین سبک‌های رهبری و موضع کنترل مدیران با خدمات بهره‌وری کارکنان مدارس ابتدایی استان زنجان*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان.

الوانی، مهدی و احمدی، پرویز (۱۳۸۰). *طراحی الگوی جامعه مدیریت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، فصلنامه مدرس*، شماره ۱۸، بهار، صص ۱۹-۱.

ایرانزاده، سلیمان؛ خلیلی، مجید، مدیریت بهره‌وری و کیفیت، تبریز، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، چاپ دوم، ۱۳۹۱، صص ۱۲۲.

تقی‌زاده، هوشنگ؛ ابراهیمی، رحیم و شکری، عبدالحسین (۱۳۹۳). *مقایسه و اولویت‌بندی بهره‌وری نیروی انسانی حوزه‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز با استفاده از تکنیک ویکور*. مدیریت بهره‌وری، ۸(۳۱)، ۷۵-۱۰۰.

جودکی و همکاران (۱۳۹۷). *عوامل مؤثر بر ارتقا بهره‌وری کارکنان با استفاده از تکنیک تحلیل شبکه*. مدیریت استاندارد و کیفیت، ۲(۲۹)، ۶۵ - ۳۸.

حقیقت‌جو، رضا؛ رنگریز، حسن، بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها، تهران، نشر ترمه، چاپ اول، ۱۳۹۱، صص ۷۲.

خورشیدی، عباس؛ مهدوی، مهدی و سلمانی‌قهیازی، احمد (۱۳۸۷). *عوامل و شاخص‌های مؤثر بر بهره‌وری دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی*، فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، دوره ۲، شماره ۵، صص ۷۵-۹۹.

شیاسی، مجید، اعتباریان، اکبر، زرین‌آبادی، زرین و احمدی، مجتبی (۱۳۹۵). *نقش هوش معنوی در بهره‌وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بر اساس مدل معادلات ساختاری*، مدیریت سلامت، ۱۹(۶۳)، ۴۴-۳۴.

طاهری، شهنام، (۱۳۸۵). *بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها*، تهران: انتشارات هستان، چاپ یازدهم.

طباطبایی، امیرهدایت (۱۳۷۹). *ارزیابی سریع بهره‌وری*، تهران: منشور بهره‌وری.

عزیزی، نعمت‌اله (۱۳۹۲). بررسی راه‌های بهبود عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی در علوم انسانی، *راهبرد فرهنگ*، ۶ (۲۱)، ۳۳-۷.

علی‌پور، کیومرث، ایمانی، گله‌پردسری و ذولفغاری‌زعفرانی، رشید (۱۳۹۸). *ارایه الگوی ارتقای بهره‌وری آموزش منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی، رهبافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۰ (۲)، ۱۷۹-۲۰۷.

مبینی‌دهکردی، الهه و ابراهیمی، مسیح (۱۳۹۵) تحلیل نقش نظام ارزشیابی عملکرد در بهره‌وری سازمان با استفاده از نظریه داده بنیاد، *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام صادق (ع)*، ۸ (۳) ۸۱-۵۹.

Ashworth, H. (2006). *Assessing Quality in Higher Education*. [Http://www.ERIC.com](http://www.ERIC.com).

Balbuena, S., Perez, J., Irudayaselvam, S., Magdalena Balaccua, M. (2020). Application of Leadership Thories in Analyzing the Effects of Leadership styles on Productivity in philippine Higher Education, *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Reseaech* , 8(3): 53- 62 .

Binta, M., Muhammad, I., Ahmed, Bazza, A., & Magaji, B. (2019). Effects of Perfor mance Appraisal on Employee Productivity In federal Mistiry of Education Headquarters Abuga Nigeria, *Asian Journal of Contemporary Education*, 3(2):121-131.

Borden, V. M., & Bottrill, K. V. (2005). *Appendix: Examples Performance Indicators to GUIDE Strategic Decision Making*. San Francisco: Jossey-Bass.

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](http://www.ERIC.com).

Henry, C., Ghani, N.A., Abd Hamid, U.M. & Bakar, A.N. (2020). Factors contributing towards research productivity in higher education, *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(1): 203 – 211.

Karadag, N., (2018). Views of Instructors about Academic productivity, *International Journal of Progressive Education*. 14(4):1-14 .

Suson , R., Capuno, R., Manalastas , R., Malabago, N., Aranas, A., Ermac, E., & Tenerif, J. (2020). Educational research productivity road map: conclusions from the identified research barriers and variables, *Cypriot Journal of Edutional Sciences*, 15(5): 1160 - 1175.

Vedvyas, J. & Yogesh, C. (2020). Leadership Pivotal to Productivity Enhancement for 21st - Century Indian Higher Education System, *International Journal of Educational*, 9(2): 126-143.