

Presenting the productivity management model of the faculty members of Islamic Azad universities in Tehran province

Samareh Ghaffarian: PhD Student in Educational Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Amir Hossein Mahmoudi*: Faculty Member, Department of Educational Management and Higher Education, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Fatemeh Hamidifar: Faculty member, Department of Educational Management and Higher Education, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Fereshteh Kurdistani: Faculty member, Department of Educational Management and Higher Education, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Abstract: The purpose of this study was to present a model of productivity management of faculty members of Islamic Azad universities in Tehran province. It was an exploratory mix in terms of development goal, data and implementation method. The participating community was interviewed by 30 experts in the field of productivity and human resource management, who were purposefully selected as a statistical sample, provided that theoretical saturation was achieved. The statistical population of the quantitative section was 4465 members of the faculty and educational directors of the free universities of Tehran province, of which 353 people were selected as a sample through the Cochran's formula and in a multi-stage cluster method. The method of data collection was library and field including semi-structured interview (qualitative part) and researcher-made questionnaire (quantitative part). To analyze the qualitative data of the research, the content analysis method and maxqoda12 software were used. The results showed that the dimensions of productivity management in the management dimension include components (executive and leadership) organizational dimension including components (people management and communication) environmental dimension including components (internal factors and external factors) individual dimension including components ((Personality traits and moral characteristics) of the job dimension included components (job-individual and job-organizational) value dimension included components (related to the person and related to the job). According to the dimensions and components, a model was presented that has a good fit.

Keywords: Productivity Management, Faculty Members, Islamic Azad University, Tehran Province

***Corresponding author:** Faculty Member, Department of Educational Management and Higher Education, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Email: dr.mahmoodi1964@gmail.com

مقدمه

به طور کلی آموزش عالی سه وظیفه اساسی آموزش، پژوهش و ارائه خدمات تخصصی را بر عهده دارد. افزایش فشارهای خارجی از سوی قانون‌گذاران، 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. فرایند آموزش عالی با شیوه‌های سازماندهی و مدیریت منابع انسانی، روش تدریس و چگونگی بهره‌برداری از امکانات سر و کار دارد که عمدتاً با مدیریت نظام آموزش عالی ارتباط پیدا می‌کند (شایان ۱۳۸۵). مفهوم بهره‌وری در سازمان‌های علمی آموزشی عبارتست از؛ ارتباط میان نحوه استفاده آن سازمان از منابع (نیروی انسانی، مواد، تجهیزات و سرمایه و انرژی) و تبدیل آن طی فرایندی آموزشی به ستاده‌های مطلوب همراه با در نظر گرفتن کیفیت زندگی کاری کلیه کارکنان آن. براساس این می‌توان مفاهیمی همچون اثربخشی (ایجاد نتایج مطلوب) کارایی (نحوه عملکرد درون داده‌ها) و کیفیت (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 تا علاوه بر تحقق و رسالت اهداف این نظام در چشم انداز برنامه توسعه باید به کیفیت زندگی کاری، چگونگی درون داده‌ها و نحوه عملکرد آنها را نیز در برگرفت (صدقی بوکانی ۱۳۹۲). مدیریت بهره‌وری یک رویکرد خاص برای بهبود بهره‌وری است که هدف آن جمع‌آوری فرهنگ سازمانی با طیف وسیعی از ابزارها و تکنیک‌هایی است که در سطوح مختلف فعالیت می‌کنند تا اطمینان حاصل شود که از راهبرد کلی شرکت‌ها از طریق طراحی محصول، طراحی

فرایند و به طبقه تولید مفاهیم اساسی را از تشخیص نقاط قوت و ضعف (با استفاده از یک تکنیک نمره‌دهی ساده) به پیاده‌سازی در شکل ساده و نمودار ارائه می‌کند که در واقع یک سری چک لیست‌ها را توضیح می‌دهد (کیوشی سیتو ۲۰۰۹). میلر و ویلسون (۱۹۹۳) اعتقاد دارند که قلب هر دانشگاه یا مؤسسه آموزشی عالی اعضای هیئت علمی آن است و بالدوین (۱۹۸۵) تأکید دارد که هسته اصلی دانشگاه یا دانشکده در واقع اعضای هیئت علمی آن است و اعتلای توان و دانش اعضای هیئت علمی مصداق واقعی افزایش کیفیت دانشگاه است. یکی از مهمترین الزامات برای بهبود کیفیت آموزش عالی و ارتقای سطح بهره‌وری شناخت وضع موجود و اندازه‌گیری میزان بهره‌وری است. در این راستا بررسی مقوله مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی به عنوان هسته اصلی نظام آموزش عالی اهمیت پیدا می‌کند. به این منظور مطالعه مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها می‌تواند به عنوان گامی به سوی ارتقای کیفیت در نظام آموزش عالی به ویژه دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی باشد. دانشگاه، محور اصلی تولید علم از طریق دانش و پژوهش است (پارک و لیدسدرف ۲۰۱۰).

مدیریت بهره‌وری، فلسفه‌ای است از مدیریت رسمی و فرایندی است که چهار مرحله سیکل بهره‌وری را دنبال می‌کند تا اینکه بهره‌وری کل افزایش یافته، هزینه کل هر واحد محصول یا خدمات با بالاترین کیفیت تولیدی کاهش یابد. به مدیریت بهره‌وری به عنوان قلب سازمان توجه می‌شود. مدیریت بهره‌وری به بالاترین کیفیت محصول نیز تکیه دارد. کیفیت یکی از متغیرهای راهبردی عمده در فلسفه مدیریت بهره‌وری است. بهره‌وری اعضای هیئت علمی عبارت از سطح و کیفیت خدمات به دست آمده از مقدار منابع درونداد است در این تعریف بهره‌وری مترادف با کارایی است اگر مقدار خدمات بیشتری از لحاظ کمیت یا کیفیت در آموزش و پژوهش تولید شود و یا مقدار مشابهی از منابع، در نتیجه بهره‌وری یا کارایی بهبود یافته است (گیتیز و همکاران ۲۰۰۱).

مشخص نشد. یافته‌ها نشان می‌دهد که بهره‌وری انتشار با انتخاب به سمت‌های رهبری در هیئت تحریریه مجلات و انجمن‌ها با رابطه جنسی ارتباط ندارد. بن‌سلا ما و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان "رابطه بین بهره‌وری اعضای هیئت علمی و کارایی بودجه تحقیقاتی در دانشگاه" بیان می‌کنند که بودجه پژوهش تأثیر مثبت بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی دارد.

ارتقای کیفی و بهره‌وری در دانشگاه‌ها یکی از مباحث ضروری امروز است و از اهمیت بالایی برخوردار است، چرا که آموزش عالی هم‌اکنون در همه جهان دستخوش بحران‌هایی گوناگون شده است. نظر به اینکه دانشگاه‌ها و مؤسسات 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. لذا بررسی مقوله مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی به عنوان هسته اصلی نظام آموزش عالی اهمیت می‌یابد. بدین منظور مطالعه مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه می‌تواند به عنوان گامی به سوی ارتقاء کیفیت در نظام آموزش عالی باشد.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر، از نظر اهداف توسعه‌ای، از نظر داده‌ها آمیخته اکتشافی (کیفی - کمی) بود. 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 کرده است در این پژوهش ابتدا به مطالعه ادبیات و پیشینه مرتبط با موضوع بررسی پرداخته و سپس شاخص‌ها و مؤلفه‌های اولیه مدیریت بهره‌وری شناسایی شد (تحلیل ادبیات و پیشینه)، سپس با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته ابعاد را بررسی، و به توافق گروهی برای اصلاح، تأیید، رد و یا اضافه کردن شاخص‌ها

فیضی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان "ارائه الگوی بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین" نتیجه می‌گیرد، در بین ابعاد الگوی ارائه شده، بعدهای آموزش و پژوهش و در بین مؤلفه‌ها، مؤلفه ویژگی‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در اولویت قرار دارند. نوربخش (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان "طراحی مدل عوامل بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی دانشگاه آزاد کشور" بیان می‌کند، سه عامل اصلی دانش پژوهی، مؤسسه‌مؤسسه‌ای و تحقیق بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی تأثیر گذارند. قربانی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های جبران خدمات بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های جامع دولتی نتیجه می‌گیرد، جبران خدمات اعضای هیئت علمی از ۲۲ مؤلفه تشکیل شده است که امنیت شغلی، حقوق و مزایا، ارتقای استقلال شغلی، سطح و ساختار پرداخت، شرایط کاری مناسب در دانشکده، کیفیت مدیریت و سرپرستی از مهمترین مؤلفه‌های نظام جبران خدمات اعضای هیئت علمی می‌باشند. در تحقیقات خارجی، ماروین پی‌امین (۲۰۲۰) در تحقیق با عنوان "تحلیل بهره‌وری اعضای هیئت علمی" نتیجه می‌گیرد، برای تعیین تغییر در بهره‌وری دانشکده در طول زمان، از سرعت تغییر استفاده شد. با افزایش رتبه دانشکده، افزایش حقوق مربوطه نیز مشاهده شد. با توجه به تحرک رو به بالا با گذشت زمان، سطح موفقیت اعضای هیئت علمی به طور فزاینده‌ای در خدمات آموزشی و مطالعه آموزشی افزایش می‌یابد. از نظر تحقیقات آموزشی و منابع توسعه در مورد تحرک رو به بالا با گذشت زمان، درجه بهره‌وری اعضای هیئت علمی کمتر از عملکرد دانشکده است. مونا ال. کاماچی و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی را با عنوان "ارتباط بین ترکیب جنسیت و بهره‌وری انتشار اعضای هیئت تحریریه مجله و اعضای انجمن حرفه‌ای در چشم پزشکی" انجام داده است. در این مطالعه از ۱۰۷۷ عضو هیئت تحریریه مجله و جامعه حرفه‌ای مجله، ۷۴ درصد مرد و ۲۶ درصد زن بودند. هنگام محاسبه طول شغلی، هیچ تفاوتی در بهره‌وری نشریه

یافته ها

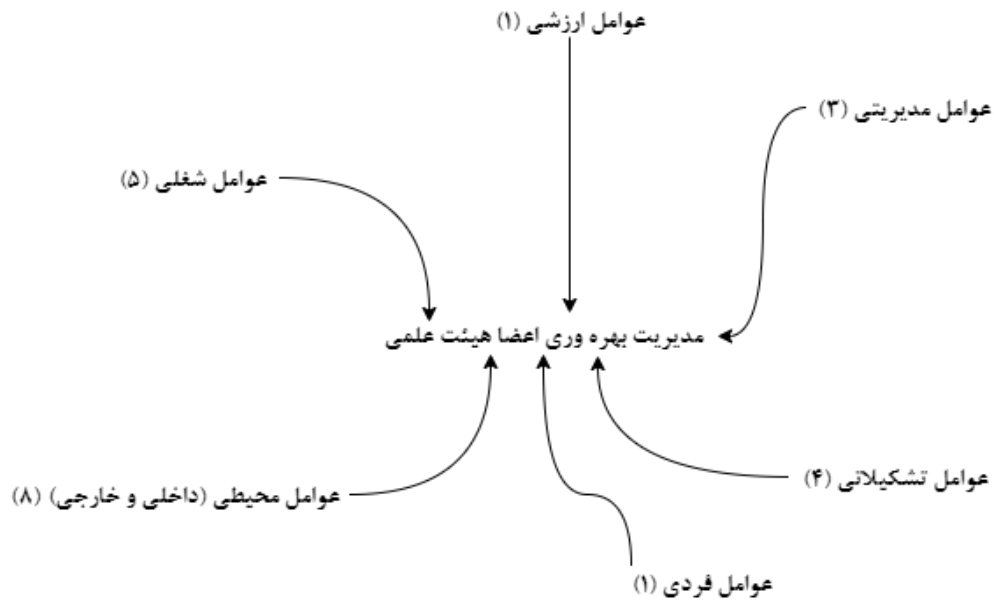
وضعیت نمونه آماری از حیث مدرک تحصیلی شامل ۹۷ درصد مدرک دکتری و ۳ درصد مدرک کارشناسی ارشد بوده‌اند. از جهت جنسیت ۸۵ درصد مرد و ۳۵ درصد زن می‌باشند. و از لحاظ سنی، ۸ نفر از افراد کمتر از ۳۵ سال دارند و ۲ درصد حجم نمونه را به خود اختصاص داده‌اند. تعداد ۱۰۱ نفر از پاسخ‌دهندگان ۴۵ تا ۳۵ سال سن دارند و حدود ۲۸ درصد حجم نمونه را تشکیل می‌دهند. افراد بازه سنی ۵۵ تا ۴۵ سال نیز شامل ۱۸۵ نفر می‌باشند ۵۹ نفر بیش از ۵۵ سال یعنی معادل ۱۶ درصد دارند. لازم به ذکر است پرسشنامه بر اساس مدل الگوی اجرایی حاصل از مصاحبه ساخته شد. محتوای پرسشنامه در برگرفته مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت بهره‌وری می‌باشد. پرسشنامه شامل ۵ گزینه است که عدد ۳ میانگین می‌باشد

با توجه به نتایج به دست آمده از بخش تحلیل توصیفی متغیرها، از میان ابعاد، بُعد ارزشی با مقدار ۳/۴۲ بیشترین میانگین را دارد که از مقدار زیاد طیف لیکرت نیز بالاتر است. دامنه تغییرات از ۱ تا ۴ در نوسان است. میانه و مد نشان می‌دهد بیشتر پاسخ‌دهندگان گزینه ۳ و ۴ به معنای متوسط و زیاد را انتخاب کرده‌اند.

مدل مفهومی پژوهش: با توجه به نتایج به دست آمده در بخش مضامین دریافتی مصاحبه نیمه ساختار یافته، اثر همه مؤلفه‌ها و شاخص‌هایی که به صورت مستقیم بر روی متغیر مدیریت بهره‌وری به وسیله نرم‌افزار MAXQDA12 انجام شده است. الگو کیفی که در قالب مدل مفهومی اولیه تعریف می‌شوند به شرح نمودار ۱ است.

و مؤلفه‌های مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران پرداخته شد و بر آن اساس پرسشنامه نهایی تدوین گردید و در نهایت از رویکردهای کمی (توصیفی - پیمایشی) برای تأیید نتایج کیفی و آزمون مدل بکار گرفته شد. جامعه آماری بخش کیفی ۳۰ نفر از خبرگان، متخصصین و افراد آگاه در زمینه بهره‌وری بود. نحوه نمونه‌گیری پژوهش در بخش کیفی، برای تعیین نمونه‌ها و تعیین این گروه از خبرگان از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند استفاده شد. جامعه آماری در بخش کمی عبارت از کلیه اعضای هیئت علمی و مدیران گروه آموزشی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران به تعداد ۴۴۶۵ نفر (۴۲۹۲ نفر تمام وقت، ۱۷۳ نفر نیمه وقت) که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۵۳ نفر (۳۵۳ زن، ۳۰۰ مرد) به عنوان نمونه تعیین شده. پرسشنامه محقق ساخته در طیف ۵ لیکرت بود که پرسشنامه طراحی شده حاصل از مصاحبه کیفی و پس از تحلیل عامل اکتشافی و تحلیل عامل تأییدی استفاده شد. نرم‌افزار Maxqoda12 استفاده شد. سپس با استفاده از آزمون معادلات ساختاری (smart pls3) به بررسی وضعیت روابط ابعاد و مؤلفه‌های پژوهش از دیدگاه پاسخ‌دهندگان پرداخته شد.

در این پژوهش موازین اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد. همچنین زمان تکمیل پرسشنامه‌ها ضمن تأکید به تکمیل تمامی سؤال‌ها، شرکت کنندگان در مورد خروج از پژوهش در هر زمان و ارائه اطلاعات فردی مختار بودند و به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات محرمانه می‌ماند و این امر نیز کاملاً رعایت شد. پژوهش حاضر با کد اخلاق IR.IAU.TMU.REC.1400.032 ثبت شد.

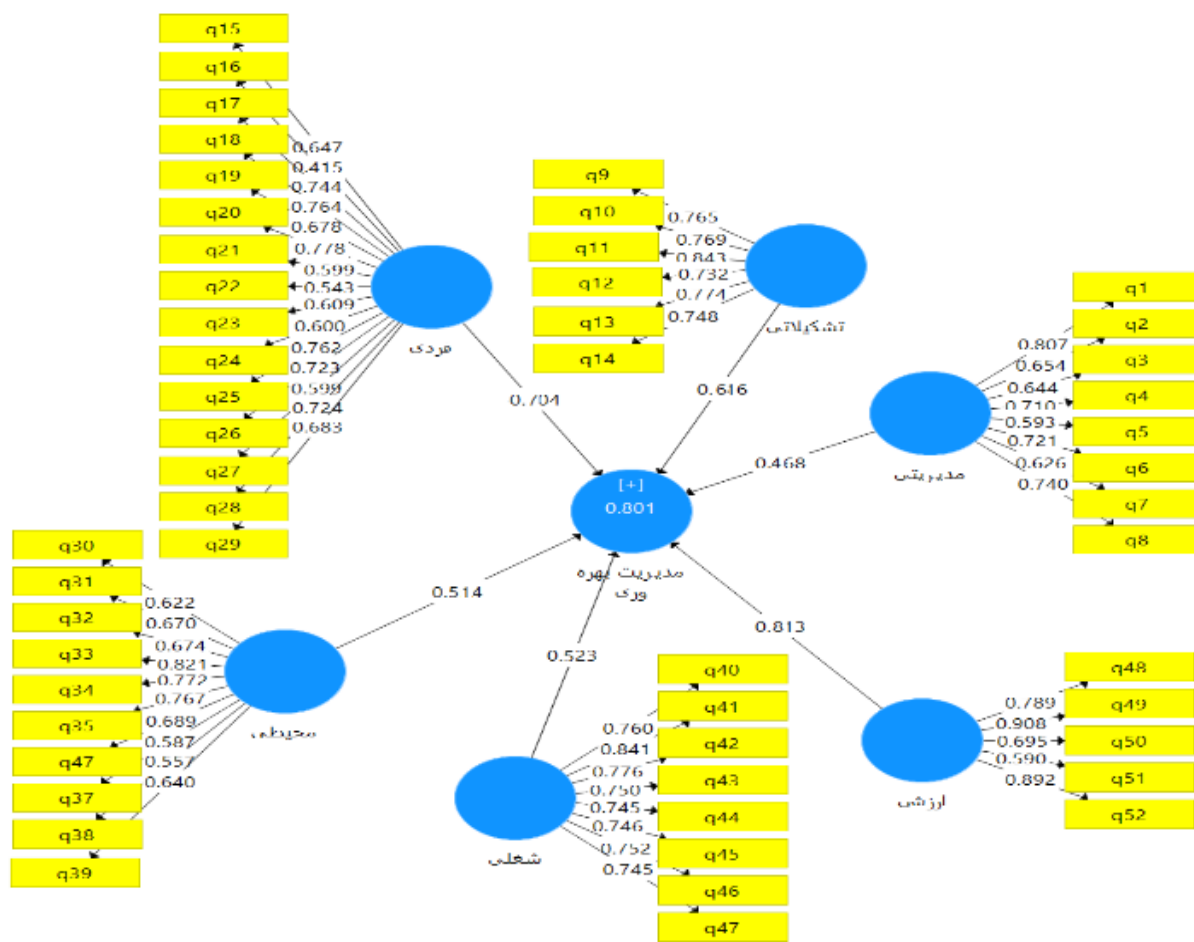


نمودار ۱. یکپارچه سازی از طریق مؤلفه‌ها

Figure 1: Integration through components

گردید و نتایج در راستای دستیابی به یک الگو برای مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی استفاده شد. همچنین برای ترسیم ضرایب مسیر و میزان اهمیت و اولویت مؤلفه‌ها از روش معادلات ساختاری (نرم افزار SmartPls3) استفاده شد. که در نمودار ۲ به نتایج آنها اشاره شده است.

در نمودار ۱ مشخص گردید که ابعاد از لحاظ معنایی تغییرات بسیاری نسبت به تحقیقات گذشته داشته‌اند و همچنین دو بعد ارزشی و شغلی به ابعاد اضافه گردید. در ادامه برای طراحی الگوی مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد استان تهران پرسشنامه‌ای که از بخش کیفی حاصل شد با ۶ بعد و ۱۲ مؤلفه و ۵۲ شاخص در بین اعضای هیئت علمی و مدیران آموزشی توزیع



نمودار: الگوی بیرونی حداقل مربعات جزئی (الگوی مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی)

Figure 2: External Pattern of Minimum Squares (Faculty Productivity Management Pattern)

با توجه به نتایج به دست آمده میزان اعتبار الگوی طراحی شده با توجه به معیارهای R^2 و معیار GOF مشخص می‌شود.

سنجش میزان اعتبار الگوی مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران: برای تعیین میزان اعتبار الگوی ارائه شده از نظران اساتید و خبرگان استفاده گردید، بدین منظور پرسشنامه‌ای بر اساس ابعاد و شاخص‌های الگوی ارائه شده تهیه و طی آن از ۳۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و خبرگان حوزه بهره‌وری درخواست گردید تا نظرات خود را با تکمیل پرسشنامه ارائه نمایند. سپس با استفاده از آزمون t استودنت تک نمونه‌ای وضعیت معناداری هر کدام از مؤلفه‌ها از نظر صاحب‌نظران مورد آزمون قرار گرفته است.

با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان دریافت که میزان رابطه بین مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی و بُعد ارزشی با بارعاملی ۰.۸۱۳ به این معناست که بُعد ارزشی می‌تواند حدود ۸۱ درصد تغییرات در بهره‌وری اعضای هیئت علمی را تبیین کند همچنین بُعد فردی با بارعاملی ۰.۷۰۴ نیز می‌تواند حدود ۷۰ درصد از تغییرات متغیر مدیریت بهره‌وری، بُعد تشکیلاتی با بارعاملی ۰.۶۱۶ نیز می‌تواند ۶۱ درصد از تغییرات متغیر مدیریت بهره‌وری، بُعد شغلی با بارعاملی ۰.۵۲۳ نیز می‌تواند ۵۲ درصد از تغییرات متغیر مدیریت بهره‌وری را، بُعد محیطی با بارعاملی ۰.۵۱۴ نیز می‌تواند ۵۱ درصد از تغییرات متغیر مدیریت بهره‌وری را مشخص کند در نهایت بُعد مدیریتی با بارعاملی ۰.۴۶۳ نشان می‌دهد حدود ۴۶ درصد تغییرات مدیریت بهره‌وری در گرو بُعد مدیریتی است.

بازخورد با میانگین ۴,۱۸۰، فلسفه و اهداف با میانگین ۴,۰۹۵، نظریه‌های حمایت‌کننده با میانگین ۳,۹۸۷ و مراحل اجرایی با میانگین ۳,۶۹۳ و چارچوب ادراکی الگو مدیریت بهره‌وری با میانگین ۴,۷۵ به ترتیب از مهم‌ترین ابعاد الگوی مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران محسوب می‌شوند.

با توجه به نتایج آزمون تی تک نمونه در اعتباریابی ابعاد ششگانه الگوی مدیریت بهره‌وری که تمام میانگین‌ها بالای میانگین جامعه (۳) قرار دارند و عدد تی به دست آمده بالای ۱/۹۶ است می‌توان دریافت که الگو از اعتبار بالایی برخوردار می‌باشد. همچنین الگوی مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران از لحاظ اعتبار و پیاده‌سازی در ابعاد نظام ارزیابی و



شکل ۱: الگوی اجرایی مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی (منبع: نگارنده)

Figure 1: Executive model of productivity management of faculty members (Source: Author)

بحث و نتیجه گیری

لزوم توجه به بهره‌وری از موضوعات مهمی به شمار می‌آید که در سیاست‌های کلی ابلاغی از جانب مقام معظم رهبری به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر آن تأکید شده است. دانشگاه‌ها به عنوان نظام آموزش عالی در فرایند توسعه یک کشور به عنوان مراکزی هستند که نیروی انسانی کارآمد و شایسته و دارای مهارت را به منظور پاسخ‌گویی به نیازهای واقعی در زمینه‌های گوناگون تربیت و آماده می‌کند. بنابراین با توجه به نقش دانشگاه‌ها و حساسیت مردم نسبت به عملکرد این نهاد باید در هردو بعد کمی و کیفی به صورت متعادل رشد کند. همچنین دانشگاه‌ها مهمترین عامل در تربیت دانش-آموختگانی با صلاحیت و فرهیخته هستند و بدون شک این امر مهم بر عهده اساتید مجرب و اعضای هیئت علمی آنهاست که در جهت نیل به بهره‌وری دانشگاه‌ها نقش مهمی بر عهده دارند.

مدیریت بهره‌وری، فلسفه‌ای است از مدیریت رسمی و فرایندی است که چهار مرحله سیکل بهره‌وری را دنبال می‌کند تا اینکه بهره‌وری کل افزایش یافته، هزینه کل هر واحد محصول یا خدمات با بالاترین کیفیت تولیدی کاهش یابد. به مدیریت بهره‌وری به عنوان قلب سازمان توجه می‌شود. مدیریت بهره‌وری به بالاترین کیفیت محصول نیز تکیه دارد. کیفیت یکی از متغیرهای راهبردی عمده در فلسفه مدیریت بهره‌وری است (گیتیز و همکاران ۲۰۰۱).

مدیریت بهره‌وری در دانشگاه‌ها و بهره‌وری اعضای هیئت علمی و شناخت عوامل موثر بر آن از اهمیت خاصی برخوردار است. لذا هدف پژوهش حاضر ارائه الگوی مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران می‌باشد. بر این اساس در این پژوهش مدیریت بهره‌وری دارای ۶ بعد کلی؛ مدیریتی، تشکیلاتی، فردی، محیطی، شغلی و ارزشی می‌باشد. مهمترین نتایج پژوهش پس از بررسی ادبیات و پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی و همچنین مصاحبه با

خبرگان و اعضای هیئت علمی و صاحب‌نظران حوزه بهره‌وری، مدیران آموزشی، طراحی الگوی مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی بوده است. الگوی پیشنهادی تحقیق در روش کیفی در زمینه مدیریت بهره‌وری مشتمل بر ۶ بعد، ۱۲ مؤلفه و ۵۲ شاخص بود که با روش معادلات ساختاری (smartpls3) مورد بررسی (درونی و بیرونی) قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد بعد ارزشی با ضریب (۰/۸۱)، فردی با ضریب (۰/۷۰)، تشکیلاتی با ضریب (۰/۶۱)، شغلی با ضریب (۰/۵۲)، محیطی با ضریب (۰/۵۱) و بعد مدیریتی با ضریب (۰/۴۶) به ترتیب از بیشترین اهمیت برخوردارند.

نتایج حاصل از اجرای یافته‌های این پژوهش با برخی از نتایج حاصل از مطالعه دیگر پژوهشگران همسو و سازگار است: 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 تأثیرگذارند. فیضی (۱۳۹۹) در تحقیقی نتیجه می‌گیرد، در بین ابعاد به دست آمده، بعدهای آموزش و پژوهش و در بین مؤلفه‌ها، مؤلفه ویژگی‌های فردی اعضای هیئت علمی حائز اولویت اول شدند و در نهایت این یافته‌ها از جهاتی با دانشگاه مورد مطالعه تناسب لازم را دارند و نقطه قوت محسوب می‌گردند. موسوی (۱۳۹۹) در تحقیقی اشاره می‌کند، بعد فردی و سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای اثر گذارند که با نتایج این پژوهش همسو است. قربانی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های جبران خدمت بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی نتیجه می‌گیرد مؤلفه‌های سازمانی و شغلی بر بهره‌وری تأثیر گذارند.

در نهایت براساس چارچوب تدوین شده در این پژوهش، پیشنهادات کاربردی جهت اقدامات و مطالعات آینده در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی ارائه می‌شود: باتوجه به مؤلفه رهبری از مؤلفه‌های اصلی بعد مدیریتی، پیشنهاد می‌گردد: ۱- برقراری نظام ارزشیابی و پرداخت مناسب دستمزد اساتید و مدیران گروه آموزشی با توجه به

Ghorbani S, Nazarpour A H, Vahdati H (et all). (2019). Identifying and prioritizing the components of service compensation on the productivity of faculty members of comprehensive public universities using the fuzzy Delphi method, *Quarterly Journal of Productivity Management*, Vol.51, No.5, Pp. 137-162. [In Persian]

Kazemi F. (2013). Investigating the mediating role of organizational commitment in the relationship between professional ethics and organizational productivity of faculty members of Arak State University. Master Thesis in Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Islamic Azad University, Marvdasht Branch. [In Persian]

Karimizadeh M. (2017). Identifying the factors affecting the promotion of research productivity of faculty members of Allameh Tabatabai University. Master Thesis in Educational Sciences, Allameh Tabatabai University. [In Persian]

Mousavi K. (2020). Designing a model of professional ethics for faculty members of Islamic Azad University. *Quarterly Journal of Educational Management Innovations*, Vol.16, No.1, Pp. 166-179. [In Persian]

Alrahlah A. (2016). The Impact of Motivational Factors on Research Productivity of Dental Faculty Members: A Qualitative Study. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, Vol.11, No.5, Pp. 448-455.

Ben S, Ramzi Choukir J. (2019). Faculty Members' Productivity and Research Funding: Intrinsic and/or extrinsic motivations? *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, Vol.6, No.4, Pp. 130-142.

Camacci Mona L, Lehman Erik B. (2020). Association Between Sex Composition

فعالیت‌ها و توانایی‌های آنها. ۲- ترغیب اعضای هیئت علمی به همکاری و مشارکت با یکدیگر در انجام فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی، ۳- تأکید بر استخدام اعضای هیئت علمی بر مبنای قابلیت‌های پژوهشی و صلاحیت‌های حرفه‌ای.

از جمله نقاط قوت پژوهش حاضر می‌توان به جامع، کاربردی و بروز بودن موضوع پژوهش اشاره کرد. همچنین از نقاط ضعف پژوهش می‌توان به محدود بودن جامعه آماری به اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران اشاره کرد و پیشنهاد می‌شود این پژوهش با همین موضوع در جوامع دیگر نیز مورد بحث و بررسی قرار گیرد.

References

Awliya E. (2018). The future of productivity. Tehran: Publications of the Economic Cooperation and Development Organization.

Arasteh H, Faraskhah M. (2012). A model for increasing the research productivity of faculty members of Shahid Beheshti University. *Quarterly Journal of Management and Planning in Educational Systems*, No.8, Pp. 95-117. [In Persian]

Sedghi Bukani N. (2018). Analysis of Multiple Relationships of Effective Leadership and Strategic Planning with Manpower Productivity in Higher Education Centers. *Productivity Management Quarterly*, No. 45. [In Persian]

Faizi S. (2020). Providing a model for improving the productivity of faculty members of Amin University of Law Enforcement Sciences. PhD Thesis Islamic Azad University, Central Tehran Branch. [In Persian]

International Journal of Management in Education. Vol.12, No.2.

Amin Marven P. (2020). Analysis on Productivity, Performance and Upward Mobility of Faculty Members. PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology, Vol.17, No.1, Pp. 343-353.

and Publication Productivity of Journal Editorial and Professional Society Board Members in Ophthalmology. Author Affiliations Article Information. JAMA Ophthalmol. Vol.138, No.5, Pp. 451-458.

Mc Whorter R, d'Elia J . (2018). Understanding the Productivity of Faculty Members in Higher Education,

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی
سال سیزدهم، شماره ۱، بهار ۱۴۰۱

ارائه الگوی مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران

سامره غفاریان: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
امیرحسین محمودی*: عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

فاطمه حمیدی فر: عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

فرشته کردستانی: عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده: هدف از پژوهش حاضر پژوهش حاضر ارائه الگوی مدیریت بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران بود. از نظر هدف توسعه‌ای، از نظر داده‌ها و روش اجرا آمیخته اکتشافی بود. جامعه شرکت کننده برای مصاحبه ۳۰ نفر از متخصصان حوزه مدیریت بهره‌وری و منابع انسانی بودند که به شرط تحقق اشیاع نظری به‌عنوان نمونه آماری، به صورت هدفمند تعیین گردیدند. جامعه آماری بخش کمی ۴۴۶۵ نفر از اعضای هیئت علمی و مدیران آموزشی دانشگاه‌های آزاد استان تهران بودند که از بین آن‌ها ۳۵۳ نفر از طریق فرمول کوکران به عنوان نمونه و به روش خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب گردیدند. روش جمع‌آوری اطلاعات به صورت کتابخانه‌ای و میدانی شامل مصاحبه نیمه ساختار یافته (بخش کیفی) و پرسشنامه محقق ساخته (بخش کمی) بود. برای تحلیل داده‌های کیفی پژوهش از روش تحلیل مضمون و نرم‌افزار maxqoda12 استفاده شد. نتایج نشان داد 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) بود. با توجه به ابعاد و مؤلفه‌ها الگویی ارائه شد که برآزش مطلوبی دارد.

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

***نویسنده مسؤول:** عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد

اسلامی، تهران، ایران.

Email: dr.mahmoodi1964@gmail.com