



"Research article"

doi: 10.30495/jinev.2019.668241

Designing a model for evaluating of educational organizations productivity with the Grounded theory method Case study: Islamic Azad University of East Azerbaijan Province¹

Mir Mohsen Alavi Namvar², Behnam Talebi^{3*}, Sadegh Maleki Avarsin⁴
(Received: 2020.02.15 - Accepted: 2021.05.10)

1. This article is an excerpt from the dissertation of Mir Mohsen Alavi Namour, Ph. D. student in Educational Management, Islamic Azad University, Tabriz Branch.
2. Ph. D. candidate in Educational Management, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran
3. Assistant professor Department of Educational Science, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran m.alavi@iaut.ac.ir
- *. Corresponding responsible: btalabi@iaut.ac.ir
4. Associate professor Department of Educational Science, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

Abstract

The present study was conducted in 2020 with the aim of designing a productivity evaluation model of Islamic Azad University of the province of East Azarbaijan. A qualitative research of the grounded Theory was carried out. The statistical population of the study included professors and staffs of the Islamic Azad University of Tabriz. Observing the rule of theoretical sampling and theoretical saturation, 25 participants were selected as sample members by non-random sampling method. Data were collected through semi-structured interviews and a systematic approach Strauss and Corbin were coded in three stages, open, axial and selective. 943 open codes and 144 axial codes were extracted. For factors affecting productivity, 649 open codes and 35 axial codes were extracted and two strategies of member review and valuable external review of the research was used by performing the ratio test, because the calculated average (4.21) at the level of 99 % confidence ($\alpha=0.01$) is Larger than average reviews (3) was therefore confirmed the validity of the overall model. Also, the calculated average of all model dimensions at 95% confidence level ($\alpha=0.05$), was obtained larger than the theoretical average and the validity of all dimensions of the model was confirmed. Results showed that productivity evaluation indicators of university include: education, research, student, culture and credits. The university officials can reach to productivity by considering individual, organizational and ultra organizational factors and at the same time by removing processing barriers with some main policies within and outside of the organization

Keywords: model, evaluating, productivity, educational organizations, Grounded theory



«مقاله پژوهشی»

doi: 10.30495/jinev.2019.668241

ارزیابی بهره‌وری سازمان‌های آموزشی به روش داده بنیاد طراحی مدل (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی)^۱

میرمحسن علوی‌نامور^۲، بهنام طالبی^{۳*}، صادق ملکی آوارسین^۴
(دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۲۷ - پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۲۰)

چکیده

پژوهش حاضر در سال ۱۳۹۹ و با هدف طراحی مدل ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی، با روش تحقیق کیفی از نوع داده بنیاد انجام گرفت. جامعه آماری تحقیق شامل استادان و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز بودند. با رعایت قاعده نمونه‌گیری نظری و اشباع نظری، ۲۵ نفر به روش نمونه‌گیری غیرتصادفی از نوع هدفمند به عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. داده‌ها با انجام مصاحبه نیمه ساختار یافته گردآوری و با رویکرد سیستماتیک استراس و کوربین در سه مرحله، باز، محوری و انتخابی کدگذاری شدند و ۹۴۳ کد باز و ۱۴۴ کد محوری استخراج شد. برای عوامل مؤثر بر بهره‌وری، ۶۴۹ کد باز و ۳۵ کد محوری استخراج شد. با دو استراتژی بررسی عضو و بازبینی خارجی ارزشمندی پژوهش تأیید شد. با انجام آزمون نسبت، چون میانگین محاسبه شده (۴/۲۱) در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($\alpha=0/01$) بزرگتر از میانگین نظری (۳) بود، لذا اعتبار مدل کلی تأیید شد. همچنین میانگین محاسبه شده همه ابعاد مدل، در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$)، بزرگتر از میانگین نظری بدست آمد و اعتبار همه ابعاد مدل تأیید شدند. نتایج نشان داد که شاخص‌های ارزیابی بهره‌وری دانشگاه، آموزشی، پژوهشی، دانشجویی، فرهنگی و اعتبارات و امکانات می‌باشند. دانشگاه می‌تواند با رعایت بسترهای فردی، سازمانی و فراسازمانی، و رفع موانع ورودی، فرایندی و خروجی، از طریق راهبردهای درون سازمانی و برون سازمانی به پیامدهای فردی، سازمانی و فراسازمانی بهره‌وری دست پیدا کند.

واژگان کلیدی: مدل، ارزیابی، بهره‌وری، سازمان‌های آموزشی، نظریه داده بنیاد

مقدمه

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

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

۳- استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

*- نویسنده مسئول Btalabi@iaut.ac.ir

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

مؤسسات آموزش عالی همواره به عنوان بالاترین مرکز اندیشه‌ورزی و تولید علم محسوب شده و با فعالیت اندیشمندان، کارکنان و دانشجویان در اعتلای علمی و فرهنگی جامعه نقش اساسی ایفا می‌کنند. دانشگاه‌ها به منظور ارتقای کیفیت خدمات خود، نیازمند ارزیابی مستمر برنامه‌ها، فرایندهای کار و کارایی و اثربخشی می‌باشند. تحقق هر یک از موارد فوق، نیازمند تدوین مدلی کیفی از روی داده‌های واقعی، دقیق، مرتبط و روزآمد می‌باشد. دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی باید برای افزایش بهره‌وری و استفاده بهینه از سرمایه‌های موجود در دانشگاه تلاش نموده و بیش از پیش نوید دهنده شکوفایی و اقتدار علمی و فرهنگی جامعه باشد. آن چه که امروز بهره‌وری را از اهمیت برجسته‌ای برخوردار کرده چالش استفاده بهینه از امکانات و منابع موجود است. مدل ارزیابی بهره‌وری با عوامل شاخص‌های مؤثر بر آن از جمله نیازمندی‌های اساسی است که در صورت وجود این مدل، سیستم مدیریت در دانشگاه می‌تواند با ارزیابی بهره‌وری، جایگاه و موقعیت واحد دانشگاهی خود را مشخص کند. بهره‌وری نه تنها معیاری برای ارزیابی عملکرد دانشگاه‌ها مطرح است، بلکه تعیین عوامل مؤثر بر آن، شرط لازم برای توسعه در ابعاد مختلف دانشگاه است. بدین ترتیب، آشنایی با مفهوم بهره‌وری و عوامل مؤثر بر آن، در کلیه سطوح فعالیت‌های دانشگاهی، امری ضروری و اجتناب ناپذیر است. بدون ارزیابی بهره‌وری واحدهای دانشگاهی، هرگونه اقدام اصلاحی جهت بهتر شدن و وضعیت واحدهای دانشگاهی چندان کارساز نخواهد بود. به همان نسبت که واحدهای دانشگاهی بهره‌ور می‌توانند در جهت رشد و توسعه همه جانبه کمک کنند، ناسالم بودن و عملکرد بد آنها نیز می‌تواند بحران‌های عظیم فرهنگی، اجتماعی ایجاد کنند. عدم بهره‌وری دانشگاه‌ها می‌تواند اثرات مثبت توسعه آموزشی و پژوهشی را محدود سازد. دانشگاه آزاد اسلامی برای اجرای هر چه بهتر وظایف خود، باید عملکرد واحدهای خود را مورد تجزیه و تحلیل قرار داده و با ارزیابی بهره‌وری، نسبت به تقویت نقاط قوت و رفع نقاط ضعف آنها اقدام نماید. محقق بر آن است که با تعیین شاخص‌هایی بر اساس مدل‌های نوین، مدلی براساس دیدگاه‌های استادان، مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی را جهت ارتقاء بهره‌وری به روش داده بنیاد طراحی و ارائه نماید که در عین حال از قابلیت اجرایی بالایی نیز برخوردار باشد. اگر این هدف تحقق یابد آن‌گاه می‌توان در مقاطع زمانی مناسب برای ارزیابی عملکرد سایر دانشگاه‌ها نیز از آن بهره گرفت و در جهت بهبود بهره‌وری در سطح سایر واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی از آن استفاده کرد و توصیه‌های لازم به مدیران جهت ارتقاء بهره‌وری دانشگاه ارائه داد تا بتوانند در جهت ارتقاء سطح بهره‌وری دانشگاه خود گام بردارند. با توجه به این‌که عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری در کشورهای مختلف به‌خاطر اختلاف فرهنگ‌ها، باورها، سلیقه‌ها متفاوت می‌باشد، لزوم تحقیقات بیشتری در این زمینه احساس می‌گردد. یافته‌های پژوهش حاضر می‌تواند زمینه مطالعات سیستماتیک بهره‌وری

دانشگاه را توسعه دهد، همچنین اطلاعات عمومی مدیران در زمینه شاخص‌های بهره‌وری دانشگاه را افزایش دهد. لذا سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که برای ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی چه مدلی را می‌توان ارائه داد؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

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

مردانی شهر بابک و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی تحت عنوان «ارایه الگوی بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های نیروهای مسلح با تأکید بر نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات» پرداخته است. یافته‌های بدست آمده حاکی از آن است که فناوری اطلاعات و ارتباطات رابطه مثبت و معناداری با بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های نیروهای مسلح و مؤلفه‌های آن دارد.

جوذکی و همکاران (۱۳۹۷)، در تحقیقی تحت 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. از ۳۶ عامل فرعی، پنج عامل به ترتیب اهمیت مناسب بودن سطح حقوق و دستمزد، وجود مدیری توانا و دارای شایستگی علمی و فنی، ارتقا و انتصاب کارکنان براساس شایسته سالاری، وجود فرهنگ سالم اداری، عدم تبعیض و رعایت عدالت بین کارکنان به عنوان پنج اولویت برتر در افزایش بهره‌وری کارکنان شناخته شدند.

ترابی‌پور (۱۳۹۷)، در پژوهشی تحت عنوان «تحلیل کارایی و بهره‌وری دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اهواز طی سال‌های ۱۳۹۴-۱۳۹۰» به کارایی و بهره‌وری دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اهواز پرداخت. نتایج بررسی نشان می‌دهد که دانشکده‌ها در مجموع با کاهش نسبی بهره‌وری طی سال‌های ۹۴-۹۰ مواجه بود. شاخص بهره‌وری کل در سال‌های ۱۳۹۱ و ۱۳۹۳ افزایش داشت. در بین دانشکده‌های مورد مطالعه، به ترتیب دانشکده پزشکی، بهداشت، داروسازی، پرستاری و دندانپزشکی با کاهش بهره‌وری مواجه بودند. دانشکده پیراپزشکی و دانشکده توانبخشی بالاترین رشد بهره‌وری را داشتند. نتایج نشان داد که کارایی و بهره‌وری دانشکده‌های مورد مطالعه نیازمند بهبود بود. مهم‌ترین عامل در افزایش و کاهش شاخص بهره‌وری کل دانشکده‌های مورد مطالعه، کارایی تکنولوژیک بود.

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.

کریمی شهابی و همکاران (۱۳۹۵)، در تحقیقی تحت عنوان «طراحی مدل بهره‌وری سازمان‌های دولتی ایران» پرداخت و نتیجه بدست آمده نشان داد که عوامل محیطی تأثیرگذارترین و عوامل فردی تأثیرپذیرترین عامل می‌باشد. همچنین وجدان کاری که از زیر عوامل فردی می‌باشد، اولویت اول را کسب کرد. در نهایت اولویت‌های حاکم بر وضعیت موجود به عنوان مانع اصلی بهره‌وری سازمان مذکور شناخته شد.

دباغ و همکاران (۱۳۹۵)، در تحقیقی تحت عنوان «بهره‌وری واحدهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه‌های دولتی ایران» پرداخت و نتیجه بدست آمده نشان داد که کارایی دانشگاه‌ها در بخش آموزش نسبت به بخش پژوهش بیشتر است، در حالی که روند رشد بهره‌وری بخش پژوهش مثبت و بخش آموزش منفی است. اتخاذ مدیریت برنامه‌ریزی راهبردی و ایجاد فضای رقابت برای بهبود بهره‌وری دانشگاه‌ها ضرورت دارد.

میینی 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.

آقایی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از مدل کارت امتیازی متوازن» انجام دادند. نتایج حاصل از تحقیق شامل شناسایی ۴۵ شاخص مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی و طبقه‌بندی در ابعاد مشتری، مالی، فرایندهای داخلی و یادگیری و رشد می‌باشد.

رضایی و همکاران (۱۳۹۳)، در تحقیقی تحت عنوان «شناسایی اعتبارسنجی شاخص‌های ارزیابی بهره‌وری پژوهشی پژوهشگران ایران» پرداخت و نتیجه بدست آمده نشان داد که برای پژوهشگران حوزه علوم انسانی شاخص‌های مربوط به کتاب اهمیت زیادی دارد، در حالی که برای پژوهشگران حوزه علوم پایه و علوم پزشکی شاخص‌های مربوط به مقاله‌های بین‌المللی دارای اهمیت بیشتری است و از نظر پژوهشگران فنی و مهندسی شاخص‌های مربوط به اختراعات و طرح‌های تحقیقاتی نسبت به سایر شاخص‌ها از اعتبار بیشتری در ارزیابی بهره‌وری پژوهشی پژوهشگران برخوردار است.

تقی‌زاده و همکاران (۱۳۹۳)، در تحقیقی تحت 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. به طوری که میزان 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 طرف 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 حمایت‌گرایی اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و لحاظ کردن دغدغه‌های شخصی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی 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 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.

1- Balbuena

2- Suson

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. 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^۳ 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 معنی‌داری بر بهره‌وری کارکنان تحت مطالعه داشت. ضرایب آموزش کارکنان و جبران خسارت کارکنان تأثیر مثبت اما ناچیزی بر بهره‌وری کارکنان مورد مطالعه 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^۴ (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،

1- Vedvyas

2- Henry

3- Binta

4- Karadag

بهره‌مندی از سیستم تشویقی دانشگاهی می‌باشد. موانع بهره‌وری علمی دانشگاه: روند بارگذاری نشریه، فرآیند راهنمایی و مشاوره، پیش داوری در برابر نویسندگان، سیستم مجله، بازخورد کند ژورنال، مشکلات زبان خارجی می‌باشد.

پارک و لیدسدرف (۲۰۱۰)، در پژوهشی، دانشگاه را محور اصلی تولید علم از طریق دانش و پژوهش بیان نموده است.

کی‌بل^۲ (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 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.

کی‌یر و هنی^۳ (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^۴ (۲۰۰۶)، در پژوهشی، بهره‌وری در آموزش عالی را به پنج سطح به شرح زیر تقسیم کرده است: ۱- فردی (نگرش عضو هیئت علمی به فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی، پرورشی، خدماتی، انتشاراتی، رشد حرفه‌ای، مشارکت در فرایندهای یادگیری، تلاش عضو هیئت علمی 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 و...)

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 (توجه و تأکید بر بهره‌وری مبتنی بر داده‌ها، فرایندها، ستادها، بازخوردها، محیط و غیره).

1- Park and Leydesdorff

2- Cabal

3- Care and Hanney

4- Ashworth

بردن و بوتریل^۱ (۲۰۰۵)، در پژوهشی، عوامل مؤثر بر بهره‌وری آموزش عالی را ارتباط فارغ‌التحصیلان، هزینه، عملکرد هیئت علمی، پژوهش و مشارکت دانشجویان در اداره دانشگاه یا مراکز آموزش عالی ذکر کرده است که در ادامه با یافته‌های پژوهش حاضر مورد تحلیل و تبیین قرار خواهد گرفت.

روش پژوهش

پژوهش حاضر به روش کیفی از نوع داده بنیاد انجام گرفته است. نظریه پردازی داده بنیاد، روالی نظام‌مند جهت تولید نظریه است. باید تأکید کرد منظور از نظریه در این روش، تئوری‌های کلی و جامع نیست؛ بلکه مدلی برای توضیح داده‌های گردآوری شده جهت پاسخ به سؤالات پژوهش است.

جامعه، نمونه آماری و روش نمونه‌برداری

جامعه آماری پژوهش حاضر متشکل از اعضای هیئت علمی تمام وقت صاحب‌نظر در حوزه بهره‌وری و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی با سابقه بیشتر از پنج سال بودند. روش نمونه‌برداری در این مطالعه، روش نمونه‌برداری نظری بوده و چون در نمونه‌برداری نظری انتخاب نمونه با توجه به تحلیل داده‌های گردآوری شده پیشین شناسایی می‌شود، لذا حجم نمونه‌برداری تا ۲۵ نفر ادامه یافت تا اینکه به اشباع نظری رسیدیم. همچنین ۳۰ نفر از استادان و کارکنان دانشگاه به غیر از مصاحبه‌شوندگان نیز برای تعیین اعتبار مدل به سؤالات پاسخ دادند.

ابزار پژوهش

داده‌های پژوهش حاضر با انجام مصاحبه نیمه‌ساختار یافته با اعضای نمونه و طرح سؤالاتی پیرامون شاخص‌های بهره‌وری، عوامل مؤثر بر بهره‌وری، متغیرهای زمینه ساز بهره‌وری، متغیرهای بازدارنده بهره‌وری، راهبردهای رسیدن به بهره‌وری و پیامدهای بهره‌وری گردآوری شد.

معیارهای ارزیابی نتایج

تطبیق: آیا مفاهیم از داده‌های مصاحبه تولید شده‌اند؟

قابلیت فهم: آیا پیوندهای مفهومی وجود دارد؟ مفاهیم و مقوله‌ها به خوبی تعریف شده‌اند؟

تعمیم: آیا الگوی مفهومی چنان تدوین شده که موقعیت‌های مختلف و تغییر شرایط را پوشش دهد؟

1- Borden and Bottrill

کنترل: آیا برای پرسش تغییر فرایندی، فکری شده است؟ آیا یافته‌های نظری مهم به نظر می‌رسند؟
مناسبت عملی: مطالعه‌ای که مناسبت عملی داشته باشد، توجهات را برانگیخته و به خود جلب می‌کند.
به کار آیی: دستاورد پژوهش وقتی قابلیت بهره‌برداری دارد چگونگی حل مشکل را بیان نماید.
اصلاح پذیری: مدل مفهومی باید قابلیت اصلاح در مقایسه داده‌های موجود با داده‌های جدید را داشته باشد.

تعیین اعتبار کلی و اجزای مدل

جهت تعیین اعتبارکل و اجزای مدل به دست آمده از پژوهش حاضر، از آزمون نسبت استفاده شده است. جدول آزمون مذکور در بخش یافته‌های پژوهش، باجزئیات بیشتری توضیح داده شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها در تئوری داده‌بنیاد در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی انجام می‌گیرد و در تمام مراحل کدگذاری از مقایسه مستمر و یادداشت‌برداری استفاده می‌شود. داده‌های حاصل از مصاحبه در مرحله کدگذاری باز، سطر به سطر بررسی شده و به هر کدام از آن‌ها یک کد اختصاص داده می‌شود. در مرحله بعد با تحلیل کدهای باز و در کنار هم قرار دادن چندین باره آن‌ها و برقراری ارتباط معنایی بین آن‌ها، مقوله‌ها و کدهای محوری استخراج می‌شوند. بر اساس کدگذاری محوری، مقوله‌ها و زیرمقوله‌ها با توجه به مشخصه‌ها و ابعادشان به یکدیگر مرتبط شده و مقوله‌های اصلی شناسایی می‌شوند. با انجام کدگذاری باز و استخراج نکات کلیدی، کدهای اولیه و همچنین مقوله بندی مفهیم حاصل از کدگذاری باز که یافته‌های خرد و اصلی پژوهش مانند عوامل تأثیرگذار، اقدامات و راهبردها و پیامدهای بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی، استخراج شدند. جدول شماره ۱ نمونه‌ای از کدهای مربوط به عوامل مؤثر بر بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی به همراه عبارات کلیدی مصاحبه‌ها، می‌باشد.

جدول شماره ۱: نمونه‌ای از کد گذاری مربوط به عوامل اثرگذار بر ارزیابی بهره‌وری

Table 1

An example of coding of factors affecting university productivity

منبع Reference	عبارات کلیدی Key phrases	کد های باز open codes
E1	یکی از شاخص‌های بهره‌وری دانشگاه نیروی انسانی ماهر آن	قدرت مالی دانشگاه

ارتباط با صنعت	است. سایر شاخص‌های اثرگذار بر بهره‌وری شامل تجربه
اشتغال دانش‌آموختگان	کاری، توانایی مدیریت، دانش و مهارت و سابقه کارکنان،
کیفیت آموزش و پژوهش	مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، رابطه صمیمی مدیران با
ارزشیابی کلاسی	کارکنان، امنیت شغلی، اختیار عمل در کار، امکانات رفاهی،
چیدمان فضای کلاسی	تجهیزات آموزشی، کیفیت کتابخانه‌ها، گزینش استادان،
کیفیت محتوا	گزینش دانشجو، کیفیت تدریس، کیفیت محتوا، چیدمان
کیفیت تدریس	فضای کلاسی، ارزشیابی کلاسی، کیفیت آموزش و پژوهش،
گزینش دانشجو	اشتغال دانش‌آموختگان، ارتباط با صنعت، قدرت مالی دانشگاه
گزینش استادان	آزاد اسلامی است. ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی به
کیفیت کتابخانه	صورت علمی انجام نمی‌گیرد. دانشگاه آزاد اسلامی از تجربه
تجهیزات آموزشی	کافی برای رسیدن به بهره‌وری برخوردار است ولی درباره
امکانات رفاهی،	بهره‌وری برنامه منسجمی ندارد. باید همه مدیران، کارکنان و
اختیار عمل در کار،	استادان در امر بهره‌وری مشارکت داده شوند تا دانشگاه به
امنیت شغلی	بهره‌وری برسد. استقرار یک سیستم دانش - محور زمینه رشد
روابط مدیران با کارکنان	دانشگاه آزاد اسلامی در جهت بهره‌وری را فراهم می‌آورد.
مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری	
توانایی مدیریت	
تجربه کاری	
مهارت نیروی انسانی	
عدم ارزیابی علمی بهره‌وری	
عدم برنامه‌ریزی منسجم برای بهره‌وری	
مشارکت استادان، مدیران و کارکنان	
استقرار سیستم دانش محور	

در ادامه فرایند کد گذاری باز، از تطبیق و کنار هم قرار گرفتن کدهای باز یا همان نشانه‌ها، مفاهیم ساخته می‌شوند بعد از مفاهیم اقدام به استخراج مقوله‌ها می‌کنیم که مقوله‌ها در مقایسه با مفاهیم انتزاعی تر بوده و سطحی بالاتر را نشان می‌دهند. داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها، براساس شیوه کدگذاری باز تبدیل به کدهای باز، مفاهیم و مقوله‌ها شدند؛ سپس بر اساس مقوله‌های به دست آمده، تفسیری درون موردی برای هر یک ارائه شد. با در کنار هم قرار دادن ۲۸۳ کد باز، ۳۵ کد محوری برای عوامل اثر گذار بر بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی استخراج شد. جدول شماره ۲ نمونه‌ای از مقوله بندی کدهای باز مربوط به عوامل مؤثر بر بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی به همراه کدهای محوری، می‌باشد.

جدول شماره ۲: نمونه‌ای از مقوله‌بندی کدهای باز برای عوامل اثرگذار بر بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی

Table2

An example of categorization of open codes for factors affecting the productivity of Islamic Azad University

مقوله‌ها Categories	کدهای محوری Axial codes	کدهای باز Open codes	منبع Reference	فراوانی Frequency
شاخص‌های پژوهشی Research indicators	شاخص‌های کیفی Quality indicators	رضایت اساتید از تسهیلات موجود برای انتشار آثار علمی Professor's satisfaction with the existing facilities for publishing national works		
		تطابق تحقیقات انجام شده با هدفهای برنامه توسعه align the research with the objectives of the development	E2-E3- E5-E7- E21	۴
		افزایش توانمندی‌های استادان Increasing the capabilities of teachers		
		حس دانش پژوهی بالادر استادان Sense of scholarship of professors		
		شرکت در دوره‌های تخصصی و شغلی Participating in specialized job courses		
	شاخص‌های کمی Quantity indicators	تالیف یا ترجمه مقالات تخصصی و کتاب Writing or translating specialized articles and books	E2-E3- E5-E7- E21	۱۵
		تعداد طرح‌های پژوهشی انجام یافته Number of research project performed		
		تعداد کتب چاپ شده Number of books published		
		مقالات چاپ شده اساتید Printed articles of professors		

یافته‌های پژوهش

با انجام کدگذاری‌های باز و محوری، ۹۴۳ کد باز و ۱۴۴ کدمحوری احصا شد. در مرحله کدگذاری انتخابی محقق از ابزارهای تحلیلی طرح سؤال و مقایسه دائمی و نظری بین مفهوم ها، مقوله‌ها استفاده کرد تا روابط بین مفهوم ها و مقوله‌ها را توسعه داده تا مقوله‌ها رابراساس مدل پارادایمی طراحی نماید. این مدل شامل: مقوله محوری، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و اقدامات و پیامد ها است. جهت طراحی مدل ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی، به سؤالات زیر پاسخ داده شد.

- ۱- مقوله محوری مدل ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی چیست؟ مطالعه بهره‌وری دانشگاه، براساس شاخص‌های آموزشی، پژوهشی، دانشجویی، فرهنگی و اعتبارات و امکانات دانشگاه صورت می‌گیرد. هر کدام از مقوله‌های پژوهش حاضر، زیر مقوله یکی از شاخص‌های مذکور دسته‌بندی شده‌اند. شرایط محوری در تحقیق حاضر، دارای ۱۹۹ کدباز و ۱۰ مقوله، که در ۵ دسته اصلی مذکور قرار گرفتند.
- ۲- شرایط علیّی ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی، کدامند؟ شرایط علیّی، شرایطی است که بر مقوله محوری تأثیر می‌گذارد. شرایط علیّی در تحقیق حاضر، دارای ۳۵۰ کدباز و ۴۷ مقوله، که در چهار دسته اصلی عوامل فراسازمانی، عوامل سازمانی، عوامل گروهی، عوامل فردی قرار گرفته‌اند.
- ۳- راهبردهای مدل ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی کدامند؟ راهبردها، کنش‌ها و برهم کنش‌های خاصی هستند که از مقوله محوری حاصل می‌شود. مقوله‌ها و مفاهیم راهبردهای ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی دارای ۳۷ مقوله و ۲۱۷ کدباز می‌باشند.
- ۴- شرایط زمینه‌ای مدل ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی کدامند؟ شرایط خاصی که بر راهبردها تأثیر می‌گذارند، شرایط زمینه‌ای نامیده می‌شوند. طبق مدل پارادایمی تا زمینه وجود نداشته باشد، راهبردها آن طور که باید و شاید، به نتیجه نمی‌رسند. شرایط زمینه‌ای پژوهش حاضر دارای ۱۳ مقوله و ۴۱ کد باز می‌باشد. شرایط زمینه‌ای برای رسیدن به پیامدها و هدف اصلی تأثیرگذار هستند.
۵. شرایط مداخله‌گری مدل ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی چیست؟ شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای عمومی است که بر راهبردها تأثیر می‌گذارند. با توجه به تعریف فوق می‌توان استدلال کرد که شرایط مداخله‌گر در پژوهش حاضر شرایطی زمینه‌ای عمومی است که در سایر موضوعات نیز عمومیت دارند. شرایط مداخله‌گر دارای ۱۶ مقوله و ۵۹ کد باز می‌باشد.
- ۶- پیامد مدل ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی چیست؟ پیامد، خروجی حاصل از به کارگیری راهبرد است. پیامدها دارای ۲۱ مقوله و ۷۶ کدباز می‌باشد. مدل نشان می‌دهد که کدام پیامدها حاصل اجرای راهبردها هستند. تعداد کدگذاری‌ها به تفکیک مقولات محوری، شرایط علیّی، راهبردها، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر و پیامدها در جدول شماره ۳ گزارش شده است.

جدول شماره ۳: کدهای باز و مقوله‌ها

Table 3

open Cods and categories

مقوله Categories	کدباز Open cod	شاخص‌ها Indexes
10	199	مقوله‌های محوری Axial categories
47	350	شرایط علی Casual Conditions
37	218	راهبردها Strategies
13	41	شرایط زمینه‌ای Underlying conditions
16	59	شرایط مداخله‌گر Intervening conditions
21	76	پیامدها Consequences

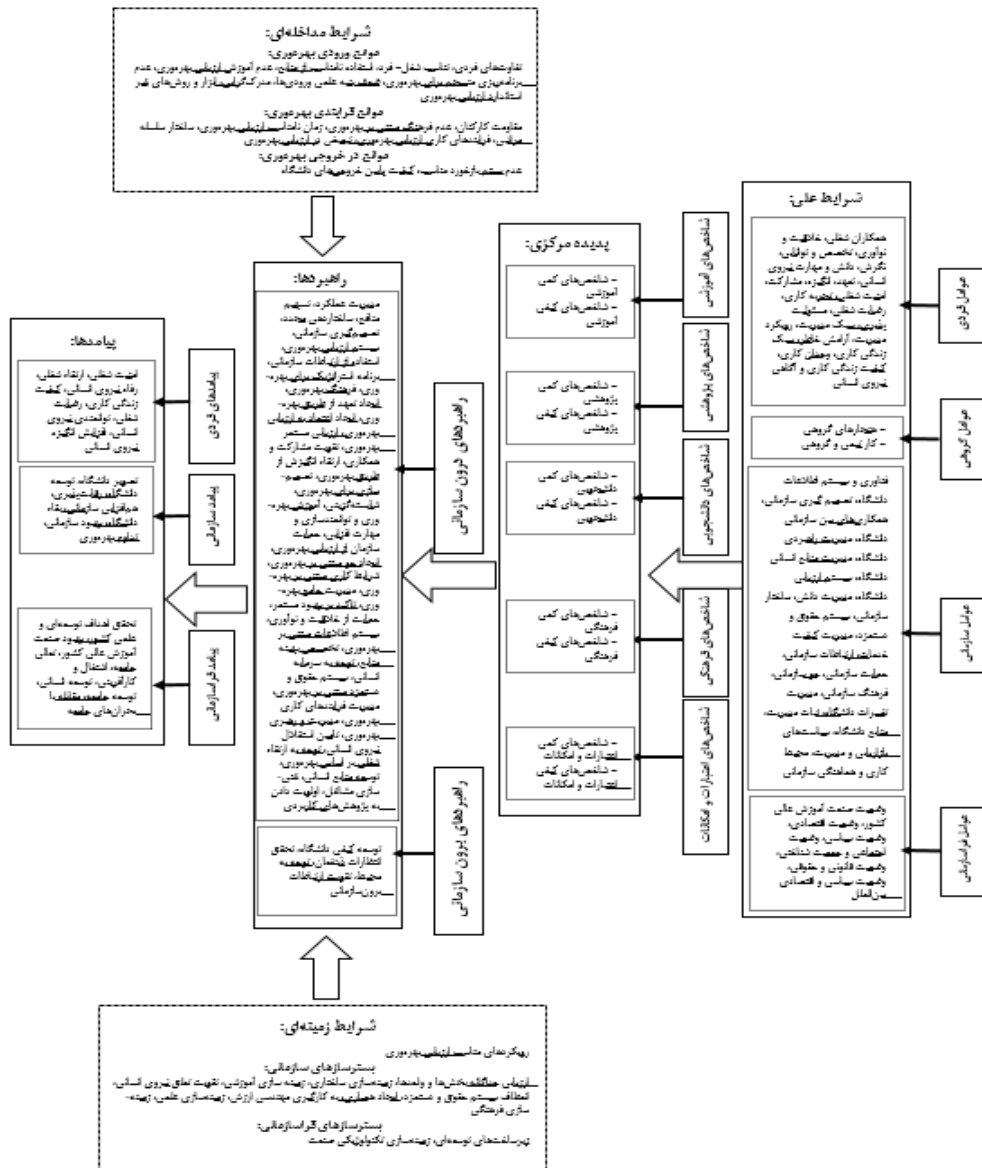
مرحله کدگذاری انتخابی

کدگذاری انتخابی، فرآیند یکپارچه سازی و بهبود مقوله‌ها می‌باشد. این فرآیند با نگارش خط داستان، مقوله‌ها را به هم متصل می‌کند. در واقع کدگذاری انتخابی، مهمترین مرحله نظریه‌پردازی بوده که محقق در آن، مقوله‌ها را با یکدیگر ارتباط داده و بر اساس این ارتباطات سعی می‌کند نظریه‌ای در مورد موضوع خلق کند.

در این پژوهش همزمان با کدگذاری باز و محوری، از کدگذاری انتخابی استفاده شد و ارتباط بین مفهوم‌ها و مقوله‌ها توسعه داده شد و مدل نظری ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی ارائه شد. با توجه به نمودار شماره ۱ میتوان نظریه ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی را اینگونه تفسیر کرد که: عوامل فردی و عوامل گروهی شرایط لازم جهت شکل‌گیری بهره‌وری دانشگاه را فراهم می‌کنند که البته این عوامل تحت تأثیر عوامل سازمانی و عوامل فراسازمانی می‌باشند. عوامل فردی شامل همکاران شغلی، خلاقیت و نوآوری، تخصص و توانایی، نگرش، دانش و مهارت نیروی انسانی، تعهد، انگیزه، مشارکت، امنیت شغلی، تجربه کاری، رضایت شغلی، مسئولیت‌پذیری، سبک مدیریت، رویکرد مدیریت، آرامش خاطر، سبک زندگی کاری، وجدان کاری، کیفیت زندگی کاری و آگاهی نیروی انسانی اعم از کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه می‌باشند و

عوامل گروهی شامل هنجارهای گروهی و کارگروهی و تیمی اعضای دانشگاه است. عوامل فردی و گروهی زمانی فرصت بروز خواهند یافت که عوامل سازمانی شامل فناوری و سیستم اطلاعات دانشگاه، تصمیم‌گیری سازمانی، همکاری‌های بین سازمانی دانشگاه، مدیریت راهبردی دانشگاه، مدیریت منابع انسانی دانشگاه، سیستم ارزیابی دانشگاه، مدیریت دانش، ساختار سازمانی، سیستم حقوق و دستمزد، مدیریت کیفیت خدمات، ارتباطات سازمانی، حمایت سازمانی، جو سازمانی، فرهنگ سازمانی، مدیریت تغییرات دانشگاه، ثبات مدیریت، منابع دانشگاه، سیاست‌های بازاریابی و مدیریت، محیط کاری و هماهنگی سازمانی دانشگاه شرایط ارزیابی فعالیت‌های اعضای سازمان را بر اساس اهداف بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی فراهم نماید. همچنین سیاست‌ها و روش‌های ارزیابی بهره‌وری دانشگاه به صورت همه جانبه از طرف اجتماع و فرهنگ، قوانین و مقررات، آموزش عالی کشور و وضعیت سیاسی و اقتصادی کشور و نهایتاً وضعیت سیاسی و اقتصادی بین‌المللی حمایت شود. شاخص‌های ارزیابی بهره‌وری دانشگاه، بایستی در برگیرنده شاخص‌های آموزشی، پژوهشی، دانشجویی، فرهنگی و اعتبارات و امکانات باشند که هر کدام از آنها دارای شاخص‌های کمی و کیفی جداگانه‌ای هستند. با وجود بسط‌سازهای فردی، سازمانی و فراسازمانی، و با رفع موانع ورودی، فرایندی و خروجی بهره‌وری، دانشگاه به بهره‌وری رسیده و از طریق راهبردهای درون سازمانی و برون سازمانی، پیامدهای فردی، سازمانی و فراسازمانی محقق خواهد شد.

مدل ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی براساس الگوی پارادایمی و داده‌های بدست آمده از کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی در نمودار شماره ۱ نشان داده شده است.



نمودار شماره ۱: مدل ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی
 Figure 1: Productivity evaluation model of Islamic Azad University of East Azerbaijan Province

ویژگی‌های مدل ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی. اختصاصی بودن این مدل برای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی. شناسایی راهبردهای ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی. شناسایی شرایط علی مؤثر بر ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی. شناسایی شرایط مداخله‌گر ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی. شناسایی شرایط زمینه‌ای ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی. شناسایی پیامد های راهبردهای ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی. مدل ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی منطبق با شرایط دانشگاه آزاد اسلامی تهیه شده و تلاش دارد در سطح دانشگاه، خلأ موجود در ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی را رفع نماید که دارای ویژگی‌های متمایزی به شرح فوق نسبت به ادبیات تحقیق می‌باشد.

اعتبار مدل

جهت تعیین اعتبار هر یک از ابعاد مدل از ۳۰ نفر از افراد خبره به غیر از اعضای نمونه خواسته شده که در یک طیف ۵ گزینه، میزان اعتبار مدل را تعیین کنند. سپس از آزمون نسبت برای بررسی میزان اعتبار هر یک از اجزای مدل و کل مدل استفاده شده است. نمرات بین ۱ تا ۵ می‌باشند. بنابراین حد متوسط برابر ۳ در نظر گرفته شده است. اگر میانگین متغیر بیشتر از ۳ باشد نشان دهنده اعتبار بالای مدل است. به عبارت دیگر، هر چه نسبت پاسخ‌های بزرگتر از ۳، بیشتر از ۵۰٪ باشد اعتبار مدل بالا خواهد بود. نتایج آزمون نسبت در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول شماره ۴: نتایج آزمون نسبت برای تعیین اعتبار مدل

Table 4

Ratio test results to determine model validity

معنی داری Sig	بزرگتر از ۳ >3	میانگین Mean	فراوانی Frequency	متغیر Variable
0.000	0.87	4.23	30	تطبیق مفاهیم با مقوله ها Matching the concepts and categories
0.005	0.77	4.17	30	تطبیق بین مقوله ها Comparison of categories
0.005	0.77	4.03	30	تطبیق مدل پارادایمی با ارزیابی بهره‌وری Adapting the paradigm model to productivity evaluation
0.000	0.83	4.47	30	تطبیق نظام مند بین مفاهیم Systematic comparison of concepts
0.000	0.90	4.40	30	پیوندهای مفهومی و تدوین مقوله ها

				conceptual links and compilation of categories
0.000	0.93	4.60	30	قابلیت فهم مشکل و راه حل آن در نظریه Ability to understand the problem and its solution in theory
0.001	0.80	4.10	30	مدنظر قرار دادن تغییرات شرایط در نظریه Considering changes in conditions in theory Con
0.000	0.90	4.50	30	تشریح شرایط کلان تاثیرگذار بر پدیده Description of macro conditions affecting the phenomena
0.000	0.90	4.20	30	قابلیت تعمیم راهبردهای نظریه Ability to generalize theory strategies
0.043	0.70	3.90	30	مناسبت عملی نظریه تبیینی با مشکلات The practical relevance of explanatory theory to problems
0.016	0.73	3.90	30	نظریه یک تبیین مفهومی برای فرآیند مورد مطالعه Theory of a conceptual explanation for the process under study
0.005	0.77	4.07	30	جمع آوری گسترده داده ها Extensive data collection
0.000	0.97	4.21	30	اعتبار کلی مدل Overall validity of the model

با توجه به نتایج به دست آمده برای اعتبار کلی مدل با میانگین ۴/۲۱، نسبت پاسخ‌های بزرگتر از ۳ برای اعتبار کلی مدل برابر با ۰/۹۷ و سطح معنی‌داری آزمون نسبت کوچکتر از ۰/۰۱ است. در نتیجه، با اطمینان ۹۹ درصد مدل کلی از اعتبار بالایی برخوردار است. همچنین برای تک تک ابعاد مدل، مقدار سطح معنی‌داری کوچکتر از ۰/۰۵ و نسبت پاسخ‌های بزرگتر از ۳ بیشتر از ۰/۵۰ است. در نتیجه تک تک ابعاد مدل به طور معنادار، از اعتبار بالایی برخوردار هستند.

معیارهای ارزشیابی اعتبار و اعتماد یافته‌ها

ارزشمندی یافته‌های پژوهش حاضر با دو استراتژی مورد تأیید قرار گرفت.

بررسی عضو: یافته‌های به دست آمده از تحلیل داده‌های گردآوری شده در اختیار مصاحبه شونده‌گان قرار داده شد و آنان صحت یافته‌ها را بعد از مقایسه با داده‌های خام تأیید کردند.

بازبینی خارجی: یافته‌های به دست آمده از تحلیل داده‌های گردآوری شده در اختیار استادان سایر دانشگاه‌ها قرار گرفت و آنان صحت یافته‌ها را براساس مستندات پژوهشی تأیید کردند.

بحث و نتیجه‌گیری

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 فقط شاخص‌های آموزشی و پژوهشی را مدنظر قرار داده‌اند در حالی که در تحقیق حاضر با توجه به تأکید خبرگان مبنی بر اهمیت

ارزیابی بهره‌وری دانشگاه، باید از شاخص‌های جامع و همه‌جانبه استفاده کرد. آنها معتقدند در دانشگاه آزاد اسلامی پنج دسته کارکرد و فعالیت مهم و اصلی انجام می‌گیرد شامل: فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی، دانشجویی، فرهنگی و اعتبارات و امکانات دانشگاه هستند. آنها بیان کردند که در ارزیابی 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.

مصاحبه شونده‌ها همچنین بر این مهم تأکید داشتند که در ارزیابی فعالیت‌های دانشگاه نباید صرفاً تأکید بر اعداد و ارقام و خروجی‌های کمی یا به عبارتی شاخص‌های کمی باشد بلکه شاخص‌های کیفی و ارزیابی فرایندی بسیار حائز اهمیت است در حالی که اکثر تحقیقات قبلی روی شاخص‌های کمی تمرکز داشته‌اند.

تحقیقات گذشته ابعاد مربوط به یک یا چند بعد فردی، گروهی، سازمانی و یا فراسازمانی را شناسایی کرده‌اند و تحقیقی که تمام ابعاد مربوط به این عوامل را به صورت جامع ارائه کند گزارش نشده است. در حالی که مصاحبه شونده‌ها معتقد بودند متغیرهای مربوط به عوامل فردی، سازمانی، گروهی و فراسازمانی بهره‌وری دانشگاه را تحت تأثیر قرار می‌دهند و باید توأمان این عوامل را مد نظر قرار داد. آنها معتقدند در کنار عوامل درون سازمانی، عوامل برون سازمانی نقش بسزایی در بهره‌وری دانشگاه دارند. این عوامل شامل وضعیت آموزش عالی کشور، وضعیت سیاسی و اقتصادی بین‌المللی، وضعیت اجتماعی و جمعیتی، ساختی، وضعیت اقتصادی، وضعیت قانونی و حقوقی و وضعیت سیاسی هستند.

توجه تحقیقات گذشته در راهبردهای ارزیابی بهره‌وری معطوف به راهبردهای درون سازمانی بوده است در حالی که خبرگان پژوهش حاضر تأکید کرده‌اند که در کنار راهبردهای درون سازمانی باید به راهبردهای برون سازمانی توجه کرد. در تحقیق حاضر راهبردهای درون سازمانی شامل مدیریت عملکرد مبتنی بر بهره‌وری، تسهیم منافع، ساختاردهی مجدد، تصمیم‌گیری سازمانی مبتنی بر بهره‌وری، استقرار سیستم ارزیابی بهره‌وری، ارتباطات سازمانی مبتنی بر بهره‌وری، برنامه‌ریزی استراتژیک برای بهره‌وری، فرهنگ مبتنی بر بهره‌وری، ایجاد تعهد سازمانی برای بهره‌وری، ایجاد اعتماد سازمانی مبتنی بر بهره‌وری، ارزیابی مستمر بهره‌وری، تقویت مشارکت و همکاری، انگیزش، تیم‌سازی برای بهره‌وری، شایسته‌گزینی، آموزش بهره‌وری، توانمندسازی و مهارت‌افزایی، حمایت سازمانی از بهره‌وری، ایجاد جوکاری مبتنی بر بهره‌وری، ایجاد شرایط کاری مبتنی بر بهره‌وری، مدیریت جامع بهره‌وری، نهادینه‌سازی بهبود مستمر، حمایت از خلاقیت و نوآوری، سیستم اطلاعات و فناوری پشتیبان بهره‌وری، تخصیص بهینه منابع مبتنی بر بهره‌وری، توجه به سرمایه انسانی، استقرار سیستم حقوق دستمزد و

پاداش مبتنی بر بهره‌وری، مدیریت فرایندها، مدیریت و رهبری پشتیبان بهره‌وری، تأمین استقلال نیروی انسانی، تأمین ارتقاء شغلی، توسعه منابع انسانی و اولویت دادن به پژوهش‌های کاربردی است. همچنین مصاحبه شونده‌ها راهبردهای برون سازمانی دانشگاه را مطرح کرده‌اند که شامل عدم توسعه کمی سازمان، تأمین انتظارات ذی‌نفعان، توجه به محیط و تقویت ارتباطات برون سازمانی هستند. در تحقیق حاضر مشارکت‌کننده‌ها به زمینه‌سازهای فردی، سازمانی و فراسازمانی تأکید داشته‌اند. آنها معتقدند بسترسازهای فردی شامل رویکردهای ارزیابی بهره‌وری، بسترسازهای سازمانی شامل ارزیابی جداگانه واحدها و بخش‌ها، زمینه‌سازی ساختاری، ترویج کار گروهی، زمینه آموزشی، بهبود شرایط کار، ایجاد فرصت رشد نیروی انسانی، تقویت تعلق نیروی انسانی، انعطاف سیستم حقوق و دستمزد، ایجاد همیاری، به کارگیری مهندسی ارزش، زمینه‌سازی علمی و زمینه‌سازی فرهنگی و همچنین بسترسازهای فراسازمانی شامل زیرساخت‌های توسعه‌ای و زمینه‌سازی تکنولوژیکی در صنعت می‌باشند. در تحقیق حاضر مشارکت‌کننده‌ها موانع مهمی را در ورودی‌های بهره‌وری، فرایند ارزیابی بهره‌وری و خروجی بهره‌وری تأکید داشته‌اند. آنها معتقدند تفاوت‌های فردی، تناسب بین شغل و فرد، استفاده نامناسب از منابع، عدم آموزش ارزیابی بهره‌وری، عدم برنامه‌ریزی منسجم برای بهره‌وری، ضعف بنیه علمی ورودی‌ها، مدرک‌گرایی و ابزار و روش‌های نامناسب ارزیابی بهره‌وری از جمله موانع مهم در ارزیابی مناسب بهره‌ور دانشگاه می‌باشند. همچنین مقاومت نیروی انسانی، عدم فرهنگ مبتنی بر بهره‌وری، تبعیض در ارزیابی بهره‌وری، زمان ارزیابی بهره‌وری، ساختار سلسله‌مراتبی و فرایندهای کاری ارزیابی بهره‌وری مهم‌ترین موانعی هستند که در فرایند ارزیابی بهره‌وری دانشگاه هستند و باید بررسی، کنترل و در صورت امکان حذف شوند. علاوه بر این دو دسته موانع، موانعی در خروجی‌های ارزیابی بهره‌وری شامل کیفیت خروجی دانشگاه و سیستم بازخورد ارزیابی بهره‌وری باید مد نظر قرار بگیرند و از روند ارزیابی حذف شوند. در تحقیق حاضر پیامدهای ارزیابی بهره‌وری دانشگاه به صورت جامع و در سه سطح فردی، سازمانی و فراسازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. مصاحبه شونده‌ها معتقدند بهره‌وری دانشگاه پیامدهای مثبتی در سطح فردی، سازمانی و فراسازمانی در بر خواهد داشت. در سطح فردی بهره‌وری دانشگاه منجر به افزایش امنیت شغلی، ارتقاء شغلی، رفاه نیروی انسانی، رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری، توانمندی کارکنان و بالارفتن انگیزه نیروی انسانی می‌شود. همچنین در سطح سازمانی باعث افزایش تصویر سازمان، توسعه سازمانی، رقابت‌پذیری، هم‌افزایی سازمانی، بقاء دانشگاه، بهبود سازمانی و تداوم بهره‌وری می‌شود و در نهایت بهره‌وری بالای دانشگاه در سطح فراسازمانی باعث افزایش دستیابی به اهداف توسعه‌ای و علمی کشور، بهبود صنعت آموزش عالی، تعالی جامعه، اشتغال و کارآفرینی، توسعه انسانی، توسعه جامعه و مقابله با بحرانهای جامعه می‌شود. بسترسازهای فردی شامل

رویکردهای ارزیابی بهره‌وری، بسترهای سازمانی شامل ارزیابی جداگانه واحدها و بخش‌ها، زمینه‌سازی ساختاری، ترویج کار گروهی، زمینه آموزشی، بهبود شرایط کار، ایجاد فرصت رشد نیروی انسانی، تقویت تعلق نیروی انسانی، انعطاف سیستم حقوق و دستمزد، ایجاد همیاری، به کارگیری مهندسی ارزش، زمینه‌سازی علمی و زمینه‌سازی فرهنگی و همچنین بسترهای فراسازمانی شامل زیرساخت‌های توسعه‌ای و زمینه‌سازی تکنولوژیکی در صنعت می‌باشد. موانع ورودی بهره‌وری شامل تفاوت‌های فردی، تناسب بین شغل و فرد، استفاده نامناسب از منابع، عدم آموزش ارزیابی بهره‌وری، عدم برنامه ریزی منسجم برای بهره‌وری، ضعف بنیه علمی ورودی‌ها، مدرک‌گرایی و ابزار و روش‌های نامناسب ارزیابی بهره‌وری می‌باشند. همچنین مقاومت نیروی انسانی، عدم فرهنگ مبتنی بر بهره‌وری، تبعیض در ارزیابی بهره‌وری، زمان ارزیابی بهره‌وری، ساختار سلسله مراتبی و فرایندهای کاری ارزیابی بهره‌وری مهم‌ترین موانعی هستند که در فرایند ارزیابی بهره‌وری دانشگاه هستند و باید بررسی، کنترل و در صورت امکان حذف شوند. علاوه بر این دو دسته موانع، موانعی در خروجی‌های ارزیابی بهره‌وری شامل کیفیت خروجی دانشگاه و سیستم بازخورد ارزیابی بهره‌وری باید مد نظر قرار بگیرند و از روند ارزیابی حذف شوند. راهبردهای درون سازمانی شامل مدیریت عملکرد مبتنی بر بهره‌وری، تسهیم منافع، ساختاردهی مجدد، تصمیم‌گیری سازمانی مبتنی بر بهره‌وری، استقرار سیستم ارزیابی بهره‌وری، ارتباطات سازمانی مبتنی بر بهره‌وری، برنامه‌ریزی استراتژیک برای بهره‌وری، فرهنگ مبتنی بر بهره‌وری، ایجاد تعهد سازمانی برای بهره‌وری، ایجاد اعتماد سازمانی مبتنی بر بهره‌وری، ارزیابی مستمر بهره‌وری، تقویت مشارکت و همکاری، انگیزش، تیم‌سازی برای بهره‌وری، شایسته‌گزینی، آموزش بهره‌وری، توانمندسازی و مهارت افزایی، حمایت سازمانی از بهره‌وری، ایجاد جو کاری مبتنی بر بهره‌وری، ایجاد شرایط کاری مبتنی بر بهره‌وری، مدیریت جامع بهره‌وری، نهادینه سازی بهبود مستمر، حمایت از خلاقیت و نوآوری، سیستم اطلاعات و فناوری پشتیبان بهره‌وری، تخصیص بهینه منابع مبتنی بر بهره‌وری، توجه به سرمایه انسانی، استقرار سیستم حقوق دستمزد و پاداش مبتنی بر بهره‌وری، مدیریت فرایندها، مدیریت و رهبری پشتیبان بهره‌وری، تأمین استقلال نیروی انسانی، تأمین ارتقاء شغلی، توسعه منابع انسانی و اولویت دادن به پژوهش‌های کاربردی است. همچنین راهبردهای برون سازمانی دانشگاه شامل عدم توسعه کمی سازمان، تأمین انتظارات ذینفعان، توجه به محیط و تقویت ارتباطات برون سازمانی است. پیامدهای ارزیابی بهره‌وری دانشگاه به صورت جامع و در سه سطح فردی، سازمانی و فراسازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. بهره‌وری دانشگاه پیامدهای مثبتی در سطح فردی، سازمانی و فراسازمانی در بر خواهد داشت. در سطح فردی بهره‌وری دانشگاه منجر به افزایش امنیت شغلی، ارتقاء شغلی، رفاه نیروی انسانی، رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری، توانمندی کارکنان و بالارفتن انگیزه نیروی انسانی می‌شود.

همچنین در سطح سازمانی باعث افزایش تصویر سازمان، توسعه سازمانی، رقابت‌پذیری، هم‌افزایی سازمانی، بقاء دانشگاه، بهبود سازمانی و تداوم بهره‌وری می‌شود و در نهایت بهره‌وری دانشگاه در سطح فراسازمانی باعث افزایش دستیابی به اهداف توسعه‌ای و علمی کشور، بهبود آموزش عالی، تعالی جامعه، اشتغال و کارآفرینی، توسعه انسانی، توسعه جامعه و مقابله با بحران‌های جامعه می‌شود.

با توجه به نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در ارزیابی بهره‌وری، از شاخص‌های این پژوهش استفاده نمایند. برای زمینه‌سازی بهره‌وری در دانشگاه 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 دانشگاه، نیروی انسانی و کادر مجرب برای ارزیابی بهره‌وری را مهیا سازند. سازمان مرکزی، پشتیبانی سازمانی لازم برای اجرای ارزیابی بهره‌وری را بوسیله برنامه ریزی، سازماندهی و نظارت بر حسن اجرای این برنامه و فعالیت‌های اداری، مالی و خدماتی مرتبط به آن، به عمل آورد. مسئولین ارزیابی بهره‌وری، آموزش‌های لازم در زمینه ارزیابی بهره‌وری دانشگاه، در برنامه‌های آموزش و توسعه کارکنان خود جهت بهبود یادگیری کارکنان فراهم نماید.

از آنجا که پژوهش حاضر ارائه مدل مناسب ارزیابی بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی پرداخته است، پژوهشگران آتی می‌توانند این موضوع را در سایر دانشگاه‌ها مورد مطالعه قرار داده و به مقایسه نتایج آنها بپردازند. پیشنهاد می‌شود در پژوهشی دیگر مدل ارزیابی بهره‌وری دانشگاه‌های دولتی بر مبنای اسناد بالادستی، استخراج شده و با مدل پژوهش حاضر مقایسه شود. به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که مدل ارزیابی عملکرد بهره‌وری را دو دانشگاه دولتی و دانشگاه آزاد اسلامی اجرا و میزان شباهت و تفاوت آنها را مورد بررسی قرار دهند. پیشنهاد می‌شود مدل طراحی شده در این پژوهش در قالب یک پژوهش کمی اعتباریابی شود.

محدودیت‌های پژوهش

مشکل دسترسی به برخی از صاحب‌ظران برای انجام مصاحبه‌ها به آسانی میسر نشد. برای تنظیم مصاحبه چندین بار از روش‌های مختلف برای برقراری ارتباط استفاده شد. علیرغم ایجاد اعتماد در مصاحبه شوندگان مبنی بر محرمانه نگه داشتن اطلاعات و اظهارات، بعضی از آنها تمایل به انجام مصاحبه نشان ندادند. این پژوهش مثل اکثر پژوهش‌های دیگر با محدودیت‌های اجرایی، طولانی بودن زمان اتمام پژوهش و مشکلات ساخت ابزار و عملیاتی کردن مفاهیم با توجه به بدیع بودن آن مواجه بود.

- منابع
- References
- آقای، رضا؛ آقای، میلاد و آقای، اصغر (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از مدل BSC. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)*، ۷(۴)، ۴۹-۲۷.
- ترابی‌پور، امین (۱۳۹۷). تحلیل کارایی و بهره‌وری دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اهواز طی سال‌های ۱۳۹۰-۱۳۹۴، *مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی*، ۱۱(۳۱)، ۲۳-۳۲.
- 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.
- دباغ، رحیم و جواهریان، لیلا (۱۳۹۵). بهره‌وری واحدهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه‌های دولتی ایران، *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲۲(۲)، ۱۲۳-۹۹.
- رضایی، مینا و نوروزی‌چاکلی، عبدالرضا (۱۳۹۳). شناسایی اعتبارسنجی شاخص‌های ارزیابی بهره‌وری پژوهشی پژوهشگران ایران، *پردازش و مدیریت اطلاعات*، ۳۰(۱)، ۳۹-۳.
- سیاسی، 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)، ۳۴-۴۴.
- 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 ذولفقاری‌زعفرانی، رشید (۱۳۹۸). آرایه الگوی ارتقای بهره‌وری آموزش منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی، *رهبافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۰(۲)، ۱۷۹-۲۰۷.
- کریمی‌شهبابی، اسداله، معمارزاده، غلامرضا، الوانی، سیدمهدی و مدیری، محمود (۱۳۹۵). طراحی مدل بهره‌وری سازمان‌های دولتی ایران، *مدیریت بهره‌وری*، ۱۰(۳۷)، ۲۷-۷.
- 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)، ۵۹-۸۱.

مردانی شهربآبک، محمد و آآکی، ابوذر (۱۳۹۸). آرایه الگوی بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های نیروهای مسلح با تأکید بر نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام صادق (ع)، ۱۱(۲)، ۱۸۹-۱۶۷.

Alipour, K., Eymani, P., Zulfaghari Zafarani, R. (2019). Presenting a model for improving the productivity of human resources education at Islamic Azad University, *A New Approach in Educational Management*, 10(2): 179-207 [In Persian].

Aghaei, R., Aghaei, M., & Aghaei, A. (2015). Investigation of effective factors on human resource productivity using BSC model. *Quarterly Journal of Human Resources Management Research, Imam Hossein University*, 4(22): 27-49 [In Persian].

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

Azizi, N. (2013). Investigating Ways to Improve Research Performance of Faculty Members in Humanities, *Culture Strategy*, 6(21): 7-33 [In Persian].

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).

Dabbagh, R., & Javaherian, L. (2015). Productivity of educational and research units in Iranian public universities, *Research and Planning in Higher Education*, 22(2): 99 - 123 [In Persian].

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

Judaki et al. (2018). Factors affecting the improvement of employee productivity using network analysis technique. *Standard and Quality Management*, 2(29): 38-65 [In Persian].

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

- Karimi Shahabi, A., Memarzadeh, Gh., Alvani, S. M., & Modiri, M. (2016). Designing the productivity model of Iranian government organizations, *Productivity Management*, 37(95): 7-27 [In Persian].
- Mardani Shahrabak, M., & khaki, A. (2019). Presenting the productivity model of the staff of the Armed Forces universities with emphasis on the role of information and communication technology, *Human Resources Management Research of Imam Sadegh (AS) University*, 11(2): 167 - 189 [In Persian].
- Mobini, Dehkordi, E., & Ebrahimi, M. (2016) Analysis of the role of performance appraisal system in organizational productivity using data theory The Foundation, *Human Resource Management Research, Imam Sadegh (AS) University*, 8(3): 59 - 81 [In Persian].
- Park, H., & Leydesdorff, L. (2010). Longitudinal trends in networks of university–industry–government relations in South Korea: The role of programmatic incentives. *Research Policy*, 39(5): 640-649.
- Rezaei, M., & Norouzi Chakli, A. (2014). Identification of validation of research productivity evaluation indicators of Iranian researchers, information processing and management, 30(1): 3- 39 [In Persian].
- Shiasi, M., Etebarian, A., Zarrinabadi, Z., & Vahedi, M. (2015). The Role of Spiritual Intelligence in Staff Productivity of Isfahan University of Medical Sciences Based on Structural Equation Model, *Health Management*, 19(63): 34-44 [In Persian].
- Taghizadeh, H., Ebrahimi, R., & Shokri, A. H. (2014). Comparison and prioritization of human resource productivity in the fields of Islamic Azad University, Tabriz Branch using Vickor technique. *Productivity Management, Eighth*, 8(31): 75- 100 [In Persian].
- Torabipour, A. (2018). Efficiency and Productivity Analysis of Ahvaz University of Medical Sciences Schools during 2011-2015, *Journal of Education Development in Medical Sciences*, 11(31): 23-32 [In Persian].
- Suson, R., Capuno, R., Manalastas, R., Malabago, N., Aranas, A., Ermac, E., & Tenerif, J. (2020). (Educational research productivity rod map: conclusions from the identified research barriers and variables) *Cypriot Journal of Educational 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.

