

ارائه الگوی بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم انتظامی امین^۱ سمیه فیضی^۲، عباس خورشیدی^۳، فاطمه حمیدی فر^۴، اکبر سلیمی^۵، یلدا دلگشایی^۶

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۲/۱۶ تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۴/۱۷

چکیده

زمینه و هدف: هر چند امروزه دانشگاه‌ها یکی از عوامل مؤثر در تربیت دانش‌آموختگانی باصلاحیت و فرهیخته هستند ولی باید پذیرفت که این امر مهم بیشتر بر عهده اساتید مجرب و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌هاست. هدف این تحقیق طراحی الگوی ارتقای بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم انتظامی امین بوده است.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف توسعه‌ای، از نظر داده‌ها اکتشافی و از روش اجرا ترکیبی بوده است. جامعه مشارکت‌کننده برای مصاحبه متخصصان حوزه مدیریت آن دانشگاه بودند که تعداد ۲۰ نفر به شرط تحقق اشیاع نظری به‌عنوان نمونه آماری و البته به صورت هدفمند تعیین گردیدند. جامعه آماری بخش کمی تعداد ۸۵ نفر از اعضای دانشگاه مذکور بودند که از بین آن‌ها ۶۵ نفر به عنوان نمونه و به روش طبقه‌ای تصادفی انتخاب گردیدند. پرسشنامه محقق ساخته از نوع طیف لیکرت ۷ گزینه‌ای که از مبانی نظری و تحلیل مصاحبه‌های جامعه کیفی مشتمل بر ۸۷ گویه تهیه گردیده بود، بین نمونه کمی توزیع و داده‌ها جمع‌آوری و با آزمون‌های تحلیل عاملی تأییدی و آزمون بار عاملی تجزیه و تحلیل و رتبه‌بندی گردیدند.

یافته‌ها: ضمن مطالعه ۲۲ الگوی ملی و جهانی و بهره‌مندی از مصاحبه با خبرگان بالاخره الگوی استخراجی برای این تحقیق شامل چهار بعد، ده مؤلفه و ۸۷ شاخص بود.

نتیجه‌گیری: الگوی مستخرج به عنوان یک الگوی جامع و با لحاظ نمودن همه نقاط قوت الگوهای قبلی و در نظر داشتن شرایط خاص دانشگاه امین است. هم‌چنین در بین ابعاد آن، بُعدهای آموزش و پژوهش و در بین مؤلفه‌ها، مؤلفه ویژگی‌های حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی حائز اولویت اول شدند و در نهایت این یافته‌ها از جهاتی با دانشگاه مورد مطالعه تناسب لازم را دارند و نقطه قوت محسوب می‌گردند.

واژه‌های کلیدی: بهره‌وری، اعضای هیئت‌علمی، پژوهش، آموزش، دانشگاه امین

۱- این مقاله برگرفته از رساله دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی است

۲- دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

۳- استاد، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اسلامشهر، تهران، ایران. نویسنده مسئول ایمیل: a_khorshidi40@yahoo.com

۴- استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

۵- استادیار دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران

۶- استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

مقدمه

بهره‌وری منابع انسانی عبارت از به دست آوردن حداکثر سود ممکن یا بهره‌گیری و استفاده بهینه از توان، استعداد و مهارت منابع انسانی به منظور تحقق اهداف سازمان است (ابطحی و کاظمی، ۱۳۹۷: ۱۲۸). بهره‌وری مبتنی بر این عقیده است که انسان می‌تواند وظایف محوله خود را هر روز بهتر از دیروز به انجام برساند. منابع انسانی بهره‌ور یا بهره‌وری منابع انسانی عظیم‌ترین، حیاتی‌ترین و مؤثرترین عنصر و زیربنا در موفقیت هر سازمان در جهت تحقق اهداف خود اوست (نصیرپور، ۱۳۹۶: ۵۴). از سویی امروزه که عصر حکمت است دانش به‌عنوان ابزار قدرت محسوب می‌شود. بدین ترتیب سازمان‌هایی حکمت دارند و حکمت افزایی می‌کنند که دارای منابع انسانی، مستعد و توانمند باشند. اگر منابع انسانی متصف به دانش روز آشنا شوند، به سرمایه‌های انسانی تبدیل شده و این سرمایه انسانی منجر به ایدئولوژی منحصر به فرد در سازمان می‌شود و سازمان را به حداکثر بهره‌وری می‌رسانند. به بیان دیگر سازمان‌هایی که فاقد منابع انسانی متصف دانشی هستند عدم‌شان به از وجود آن‌هاست (میرکمالی، ۱۳۹۷: ۱۳۴). اهمیت بهره‌وری منابع انسانی در توسعه سازمان‌ها و در نهایت کشور، به قدری مهم است که در ماده ۷۹ قانون برنامه پنجم توسعه کشور، تمام دستگاه‌های اجرایی را ملزم به تغییرات بهره‌وری و شناسایی متغیرهای اثرگذار بر بهره‌وری به ویژه بهره‌وری منابع انسانی نموده است. در این میان نظام آموزش عالی به طور عام و اعضای هیئت‌علمی آن‌ها به طور خاص، بایستی به بهره‌وری نمایند نگاه دقیق‌تر و موشکافانه‌تری داشته باشند (عبداللهی، ۱۳۸۷: ۸۳).

دانشگاه‌ها مهم‌ترین عامل در تربیت دانش‌آموختگانی با صلاحیت و فرهیخته هستند و بدون شک این امر مهم بر عهده اساتید مجرب و اعضای هیئت‌علمی آن‌هاست که در جهت نیل به بهره‌وری دانشگاه‌ها نقش مهمی بر عهده دارند. میرکمالی (۱۳۹۷) معتقد

است که رسالت رهبران دانشگاهی افزایش بهره‌وری است و این افزایش بهره‌وری می‌تواند منجر به ارتقای شهرت، جایگاه و موقعیت علمی آن دانشگاه در بین دانشگاه‌های دیگر گردد. وی همچنین معتقد است هسته اصلی هر دانشگاه یا دانشکده اعضای هیئت‌علمی آن هستند و اعتلای توان و دانش اعضای هیئت‌علمی مصداق واقعی افزایش کیفیت آن دانشگاه است.

دانشگاه علوم انتظامی امین، دانشگاهی است که رسالتش تربیت فرماندهان انتظامی فعلی و آینده پلیس نظام جمهوری اسلامی در سطوح مختلف: عالی، میانی و عملیاتی است. حضرت امام خامنه‌ای در مراسم فارغ‌التحصیلی این دانشگاه در سال ۱۳۹۱ فرمودند: «انتظار از این دانشگاه تربیت فرماندهانی در حد شهید چمران است» (دانشگاه امین، ۱۳۹۱). از سویی بر اساس سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ این دانشگاه، آن باید به مرجعیت علمی در بین پلیس‌های کشورهای مسلمان و منطقه نائل گردد. از آنجایی که این توسعه علمی و تربیت افسران مورد انتظار، بدون توجه به اعضای هیئت‌علمی این دانشگاه ممکن نمی‌باشد تحقیق هر چه بیشتر پیرامون ارتقای بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی آن شایسته و الزامی است. به عبارتی یکی از مؤلفه‌های اساسی استادان دانشگاه علوم انتظامی امین که منجر به تحقق رسالت این دانشگاه می‌شود همانا، وجود بهره‌وری در آنها است.

گرچه هم‌اکنون بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه مورد بحث در حد انتظار هست، لیکن به جهت تسریع در تحقق اهداف فوق‌الذکر، ارتقای بهره‌وری آنان نیاز به توجه و سرمایه‌گذاری بیشتر دارد و هرچند تاکنون مطالعات متعددی در خصوص بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی انجام شده است اما ارائه یک الگوی علمی در این خصوص می‌تواند به این رسالت مهم کمک شایانی نماید. اهمیت و ضرورت این پژوهش در آن است که نتایج آن می‌تواند به‌عنوان یک قطب‌نما مسیر برنامه‌ریزی و اقدام ناجا و

دانشگاه امین را در جذب و به کارگیری هر چه بهتر اعضای هیئت علمی بهره‌ور، روشن تر نماید؛ بنابراین مسئله مورد تحقیق این است که چگونه می‌توان الگوی ارتقای بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین را طراحی نمود؟

سؤالات فرعی

- ۱- ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های سازنده الگوی بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه امین کدامند؟
- ۲- اولویت ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی مذکور به چه صورت است؟

مبانی نظری

به طور رسمی و علمی، نخستین بار لغت بهره‌وری^۱، در مقاله‌ای توسط کوئیرنی در سال ۱۷۶۶ مطرح شد. ایران هم در سال ۱۳۴۴ خورشیدی مقارن با ۱۹۶۵ میلادی، علیرغم نداشتن تشکیلات بهره‌وری، به عضویت سازمان بهره‌وری آسیا (APO) درآمد و در سال ۱۳۶۷ مجلس شورای اسلامی تمدید عضویت ایران در سازمان بهره‌وری آسیایی را مورد تصویب قرار داد (ابطحی و کاظمی، ۱۳۷۹: ۶۸-۱۳۷). واژه بهره‌وری در لغت مترادف بازدهی، کارایی، توانمندی، مهارت و سودمندی آمده و هدف اصلی آن نیل به حداکثر بازدهی با در نظر گرفتن تمامی عوامل موجود در فعالیت‌های تولیدی یا خدماتی به شمار می‌رود (اورعی و پیماندار، ۱۳۷۹: ۱۲۶). بهره‌وری عبارت است از کار در محیطی پاکیزه با شرایط کاری مساعد، فضایی صمیمی و دوستانه و همراه با آرامش حاصل از امنیت شغلی و اقتصادی، توجه به پرورش مهارت‌ها و استعدادها و پرداخت حقوق و پاداش متعادل و متناسب با کار انجام شده است (جانگ، ۲۰۱۵: ۱۷؛ مارسوا و همکاران^۲، ۲۰۱۰: ۳۱۷).

1.Productivity.
2.Mare Sova etal

بهره‌وری نیروی انسانی به معنای درجه استفاده مؤثر از نیروی کار به عنوان یکی از عوامل تولید است؛ به عبارت دیگر بهره‌وری نیروی کار یعنی به دست آوردن یک نتیجه کمی و کیفی مطلوب از نیروی کار در راستای اهداف جامعه و سازمان است (محسنی، زنجانی و طالقانی، ۱۳۹۱: ۳۱). طبق تعریف سازمان بهره‌وری ژاپن، بهره‌وری به حداکثر رساندن استفاده از منابع فیزیکی، نیروی انسانی و سایر عوامل به شیوه علمی است که منجر به کاهش هزینه‌ها، گسترش بازارها و بالا رفتن سطح زندگی همه آحاد جامعه می‌شود (طاهری، ۱۳۸۳: ۷۸). در تعریف دیگری توسط سازمان بهره‌وری اروپا آمده است؛ که بهره‌وری درجه و شدت استفاده مؤثر از هر یک از عوامل است و مدعی است که هر فرد می‌تواند کارها و وظایف شما هر روز بهتر از روز قبل به انجام رساند (ابطحی، ۱۳۷۹: ۸۵). امروزه بهره‌وری بیشتر، به عنوان یک دیدگاه فکری و یک نگرش و طرز تفکری برای استمرار پیشرفت و بهبود مطرح است و در عمق معنای خویش، نگرشی برای عقلایی کردن فعالیت‌هاست (کاظمی و دیگران، ۱۳۹۰: ۵۹).

عوامل متعددی بر بهره‌وری سازمان مؤثر هستند. این عوامل شامل نیروی انسانی، ماشین‌آلات و تجهیزات، مواد، ابزار و ملزومات، روش‌ها و رویه‌ها می‌باشند (طالقانی، ۲۰۰۲: ۲۰). ولی در تحقیقات بسیاری، نیروی انسانی مهم‌ترین عامل در بهبود بهره‌وری معرفی شده است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۰: ۷۳)؛ زیرا این عامل با در اختیار داشتن منبع تفکر می‌تواند موجبات تعالی سازمان‌ها و کشورها را فراهم آورد (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۰: ۵۶). چانسرن (۲۰۱۰) در مطالعه خود نرخ رشد بهره‌وری نیروی کار سی کشور که در ۴ گروه طبقه‌بندی شده‌اند؛ و شامل کشورهای GT، کشورهای توسعه‌یافته غربی، کشورهای توسعه‌یافته شرقی و کشورهای در حال توسعه شرقی هستند را در دوره زمانی ۲۰۰۵-۱۹۸۱ مورد محاسبه قرار داد. سپس به بررسی تأثیر سلامت، آموزش و پیشرفت‌های فناورانه بر نرخ رشد بهره‌وری نیروی کار این کشورها به

صورت انفرادی گروهی پرداخت. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که بهره‌وری نیروی کار همه کشورها به جز فیلیپین بیش از ۴ درصد است و کشورهای توسعه یافته غربی بیشترین رشد بهره‌وری نیروی کار را داشته‌اند. همچنین در این گروه از کشورها، تنها متغیرهای آموزشی و پیشرفت‌های تکنولوژیکی تأثیر معنی‌داری بر بهره‌وری نیروی کار داشته‌اند (چانسنر^۱، ۲۰۱۰: ۲۵۰).

در عصر حاضر بهره‌وری را یک روش، یک مفهوم و یک نگرشی درباره کار و زندگی می‌نامند و در واقع به آن به عنوان یک فرهنگ و یک جهان‌بینی می‌نگرند. بهره‌وری در همه شئون کار و زندگی فردی و اجتماعی می‌تواند دخیل باشد و یک شاخص تعیین‌کننده درآمد سرانه هر کشور است و برای افزایش بهره‌وری ملی هر کشور باید درآمد سرانه آن کشور افزایش یابد (احمدی، ۱۳۸۱: ۳۶).

درباره تعریف مفهوم بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی، اجماع نظر وجود ندارد (ویس^۲، ۱۹۹۸: ۹). علت این امر فقدان توافق بر سر تعاریف، استانداردها و نشانگرهای مناسب برای بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی است (دولفلد^۳، ۱۹۹۸: ۶). از یک سو عدم توافق بر سر این که اعضای هیئت‌علمی در طول یک هفته چه کارهایی باید انجام دهند و از سوی دیگر دشواری اندازه‌گیری و کمی‌سازی آنچه انجام می‌دهند بر پیچیدگی موضوع افزوده است. همچنین ماهیت بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی متناسب با مراحل شغلی، حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی متفاوت می‌باشد (ویس، ۱۹۹۸: ۹). لیکن بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی 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

1. Juncern
2. Weiss
3. Doellefeld.

از منابع، در نتیجه بهره‌وری یا کارایی بهبود یافته است (گیتز و همکاران^۱، ۲۰۰۱: ۱). کوپر و هنسلی (۱۹۹۳) اعتقاد دارند که در سال‌های اخیر مفهوم بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی و این که بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی چگونه اندازه‌گیری و ارزشیابی می‌شود نسبت به سال‌های دهه ۱۹۹۰ بسیار پیچیده‌تر شده است (به نقل از کانتو، ۱۹۹۷: ۴). اشورس^۲ (۲۰۱۰) بهره‌وری در آموزش عالی را به پنج سطح: فردی، گروهی، دانشگاه، وزارتخانه و سیستم تقسیم کرده است.

پیشینه تحقیق

در جدول (۱) به تعدادی از تحقیقات صورت گرفته در حوزه مورد بحث اشاره می‌گردد.

جدول شماره ۱- پیشینه تحقیق

محقق / سال	تحقیق	نتیجه گیری
شمس (۱۳۹۵)	راهکارهای افزایش بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی	راهکارهای محیطی، سازمانی، فردی و مدیریتی
صدقی، بوکانی و همکاران (۱۳۹۳)	بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری و ارتقای کیفیت مراکز و واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۲	بین عوامل مؤثر با عوامل آموزشی - فرهنگی و عوامل مدیریتی و ساختاری، عوامل دانشجویی و عوامل پژوهشی به ترتیب مهم‌ترین عوامل هستند.
حیدری تفرشی، نقی امامی و محمدی قشلاق (۱۳۹۲)	طراحی مدلی برای ارزشیابی بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی	عوامل سازمانی، تأثیر مستقیمی بر بهره‌وری پژوهشی ندارد ولی عوامل فردی بر آن تأثیر مستقیم می‌گذارد
دی آنجلو و موزگیا ^۳ (۲۰۱۷)	روابط بین بهره‌وری پژوهشی، همکاری تحقیقاتی و مؤلفه‌های آن	همکاری در سطح درونی و داخلی، تأثیر مستقیمی بر بهره‌وری پژوهشی دارد
کیم و چوی ^۴ (۲۰۱۷)	بررسی تأثیر شخصیت خلاق و محیط کاری خلاق بر بهره‌وری پژوهشی اعضای	حمایت همکاران و فشارهای کاری بر کل انتشارات تأثیر می‌گذارد

1. Gates et al.

2. Ashworth.

3. D'Angelo & Murgia.

4. Kim and choi

هیئت علمی		
سابقه‌روال ^۱ (۲۰۱۶)	الگوهای بهره‌وری و رهبری اعضای هیئت علمی خانم در مدیریت دولتی	اعضای هیئت علمی خانم بهره‌وری پایینی دارند
آیتال ^۲ (۲۰۱۶)	چگونه بهره‌وری را در مؤسسات عالی آموزش افزایش دهیم؟	مدلی ارائه کردند که در برگیرنده ایده‌های چگونگی مشارکت دانشجویان و اعضای هیئت علمی در بهبود بازده پژوهش سازمانی بود
آیتال (۲۰۱۷)	مدل بهره‌وری پژوهشی دانشگاه‌های عالی جهان	مدل بهره‌وری پژوهشی را بر اساس سه متغیر: مقالات منتشر شده (A)، تعداد کتب منتشر شده (B) و تعداد مطالعات موردی و یا فصل‌های کتاب منتشر شده (C) تعریف کرد.
جانگ ^۳ (۲۰۱۵)	بررسی بهره‌وری پژوهشی مراکز آموزش عالی هنگ کنگ	عواملی چون ویژگی‌های فردی، فشار کاری، تفاوت در سبک‌های پژوهشی و ویژگی‌های نهادی بر بهره‌وری پژوهشی اثرگذار هستند
ایگن و هاروی ^۴ (۲۰۱۵)	مضطرب شدن، ارتباط نژاد، جنسیت و استرس بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی	استرس در نتیجه تبعیض، تأثیر منفی ولی استرس در نتیجه تعهدات و الزامات به‌طور قابل ملاحظه و مثبتی بر پذیرش شیوه‌های تعلیمی دانشجو محور اعضای هیئت علمی و مشارکت در فعالیت‌های شهری ارتباط دارد
ویچیان، وونگوانیچ و بوارنکیتونگ ^۵ (۲۰۱۴)	عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت علمی	ویژگی‌های پژوهشگر، شایستگی پژوهشی، حمایت نهادی از پژوهش‌ها و ارتباط پژوهشی تأثیر مستقیمی بر بهره‌وری پژوهشی می‌گذارد
کویمبو و سلابو ^۶ (۲۰۱۳)	بهره‌وری پژوهشی و مفاهیم ذهنی خط‌مشی آن در موسسه‌های آموزش عالی در فیلیپین	تعدادی از مفاهیم شامل نیاز به داشتن برنامه قدرتمند توسعه اعضای هیئت علمی، همکاری پژوهشی بهبود

1. Sabharwal
2. Aithal.
3. Jung.
4. Eagan
5. Wichian, Wongwanich and Bowarnkitwong
6. Quimbo and Sulabo.

<p>یافته، بهره‌وری پژوهشی بهبود یافته و سیستم مناسب تشویقی برای ارتقاء و بهبود فرهنگ پژوهشی در مؤسسات آموزش تأثیر گذارند</p>		
<p>مدل شامل ۶ مؤلفه شامل: کارایی موسسه تحقیقاتی، سرمایه‌گذاری، پژوهش همراه با ابتکار، کیفیت پژوهشگر، پیشرفت تدریجی و مطالعات تأییدی، صحت تحلیلی و علاقه شدید است</p>	<p>مدل تحلیلی برای بهره‌وری پژوهشی آموزشی اعضای هیئت‌علمی</p>	<p>کرن^۱ (۲۰۱۱)</p>

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر اهداف توسعه‌ای، از نظر داده‌ها اکتشافی و از جهت روش اجرا ترکیبی (کیفی+ کمی) است. بدین معنا که ابتدا مصاحبه انجام گرفته و سپس پرسشنامه تهیه، توزیع و جمع‌آوری شد. جامعه مشارکت‌کننده در بخش کیفی، کلیه خبرگان حوزه بهره‌وری منابع انسانی دانشگاه مذکور مشروط به اینکه از لحاظ علمی حداقل دانشجوی دکتری مدیریت بود و از حیث سابقه خدمت نیز حداقل ده سال در دانشگاه شاغل بوده باشند به تعداد لازم (محرمانه) می‌باشند که از این بین تعداد ۲۰ نفر با رعایت شرط تحقق اشباع نظری به‌عنوان نمونه آماری تعیین گردیدند. روش نمونه‌گیری غیر احتمالی از نوع هدفمند و گلوله برفی بوده است. بدین معنا که افراد خبره‌تر از طریق همکاران معرفی شدند. داده‌ها به‌وسیله یک فرم مصاحبه نیمه ساختاریافته از آنان جمع‌آوری گردید. مقولات مستخرج از مصاحبه‌ها، برای تأمین روایی لازم به افراد مصاحبه‌شونده ارائه و نظرات آنان اخذ و در نتیجه مصاحبه دخالت داده شد. جامعه آماری بخش کمی نیز تعداد ۸۵ نفر از اعضای دانشگاه مذکور بودند و از این آن‌ها ۶۵ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب گردیدند. نحوه نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای- تصادفی بود به‌طوری که از همه گروه‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه افرادی در آن لحاظ

شده‌اند. پرسشنامه محقق ساخته از نوع طیف لیکرت ۷ گزینه‌ای که شاخص‌های آن از مبانی نظری و تحلیل مصاحبه‌های جامعه کیفی مشتمل بر ۸۷ گویه تهیه گردیده بود، پس از اخذ روایی مناسب به روش صوری (اخذ نظر ۱۵ نفر از متخصصین موضوع) و محاسبه پایایی ۰/۸۶ بر اساس آلفای کرونباخ بین نمونه مذکور توزیع و داده‌ها جمع‌آوری و بالاخره با آزمون‌های تحلیل عاملی تأییدی و آزمون بار عاملی تجزیه و تحلیل گردیده و سپس اولویت‌بندی شدند و از نرم‌افزارهای SSSS و لیزرل هم استفاده شد.

در ادامه تحقیق نتیجه مصاحبه صورت گرفته با نمونه بخش کیفی که در سه مرحله باز، محوری و انتخابی کدگذاری و پیاده‌سازی شده که در جدول شماره (۲) ارائه می‌شود.

جدول ۲- نتیجه کدگذاری مصاحبه‌ها

کد مصاحبه‌شونده	شاخص‌ها (کدگذاری باز)	مؤلفه‌ها (کدگذاری محوری)	ابعاد (کدگذاری انتخابی)
14, 16, 17, 115, 117	تلاش و جدیت مسئولان دانشگاه	درون‌سازمانی	سازمانی
14, 117, 114	علم محور بودن تصمیمات مدیران		
110, 14	تخصیص بودجه پژوهشی مناسب		
13, 15, 16, 17, 18, 112	توجه و برخورداری از آزاد علمی		
114, 19, 111	تشویق مدیران دانشگاه از تلاش‌ها،		
14, 19, 11, 12, 111	توجه دانشگاه به نیازسنجی در ابعاد		
14, 19, 111	اعمال مدیریت صحیح پژوهشی در		
11, 12, 14, 19, 110, 111	افزایش علاقه‌مندی پژوهشگران و		
14, 117	وجود امنیت شغلی در دانشگاه		
117, 19, 111	حمایت درون‌سازمانی در سطح بالا		
14, 16, 111	میزان استقلال دانشگاه	برون‌سازمانی	

15, 17,18	داشتن چشم‌انداز در مسائل کلان		
15, 17,18	داشتن چشم‌انداز در مسائل کلان از		
11, 19,111	توجه به نقشه جامع علمی کشور به		
15,16,17	اجرای نمودن پروژه‌های اعضای		
117	تصویب سیاست‌های حمایتی،		
15, 19,111	تشخیص و تعیین دقیق اولویت‌های		
14,16,112,117	میزان علاقه‌مندی استاد به آموزش		
18 14, 19, 110	میزان علاقه‌مندی استاد به پژوهش	ویژگی‌های عمومی	فردی
12,16,19	احساس تعلق نسبت به دانشگاه		
11,12,17	داشتن مسئولیت فردی		
11, 19,111	داشتن اعتماد به نفس		
12,16	میزان تسلط بر مباحث علمی در رشته		
13,15,19,110,111, 115,	طراحی و اجرای کارگاه‌ها	ویژگی‌های حرفه‌ای	
12,16	کسب افتخارات علمی نظیر استاد		
12,15	تعداد کارگاه‌های اجرا شده توسط		
11,13,15,16,18,19,110,116, 117	تعداد شرکت در کارگاه‌های آموزشی		
14,17,117	تعداد سخنرانی‌های علمی		
17,110	تعداد کنفرانس‌های علمی و تخصصی		
14,19, 19,111	توانایی استفاده از ابزارهای نوین آموزشی و پژوهشی		
18,17	توانایی جستجو منابع علمی اینترنتی		
11, 19,111	قدرت بیان و چگونگی انتقال مفاهیم		
14,16,	کاربست روش‌های نوین تدریس در کلاس‌های درس		

I5,I6,I13	متوسط زمان صرف شده برای درس	ارزشیابی	
I5,I6,I7,I13	توانایی به کارگیری روش‌های مختلف تدریس		
I1,I8,I10,I5	مهارت تدوین و اجرای طرح درس		
I1,I8,I9,I5	مهارت ارزیابی طرح درس		
I1,I5,I6	تلاش برای ارتقاء و بهبود		
I5,I11,I2	به کارگیری روش‌های ارزشیابی تشخیصی، تکمیلی و بانانه		
I4,I9,I11,I1	آگاه نمودن دانشجویان از ملاک‌ها و انجام ارزشیابی تلفیقی با استفاده از		
I1,I5,I6	انجام ارزشیابی تلفیقی با استفاده از		
I4,I9,I11	انجام ارزشیابی تلفیقی با استفاده از کار کلاس (کنفرانس کلاس و...)		
I1,I2,I4,I13,I17	انجام ارزشیابی تلفیقی با استفاده از مشارکت کلاس		
I3,I9	انجام ارزیابی نیازهای آموزشی	حجم کاری	آموزشی
I3,I9	انجام ارزیابی نیازهای پژوهشی		
I3,I9	عضویت در شورای آموزشی گروه		
I2,I4,I9,I10	عضویت در شورای پژوهشی گروه		
I6	تدریس به صورت غیر موظف در سایر گروه‌های آموزشی دانشگاه		
I6,I1	تدریس به صورت غیر موظف در گروه‌های آموزشی دیگر دانشگاه‌ها		
I10,I11	امور اجرایی (رئیس گروه)		
I13	توانایی شروع و بانگیزه به موقع درس		
I5,I8,I17	توانایی اتمام به موقع درس		
I5,I8,I17	میزان مطالعه جدید مقالات و مطالب در رشته تخصصی مورد تدریس		

15,18,117	متوسط ساعات انجام فعالیت‌های علمی در منزل	علمی آموزشی	فعالیت‌های پژوهشی
15,18,117	متوسط ساعات انجام فعالیت‌های علمی خارج از محیط کار		
113, 117,111	متوسط ساعات مطالعه مقالات علمی تخصصی مورد نیاز		
13,15,19,110,111, 115, 117	انجام طرح‌های پژوهشی و فناوری به عنوان معجری		
12,16	انجام طرح‌های پژوهشی و فناوری به عنوان همکار		
12,15	انجام طرح‌های پژوهشی به عنوان ناظر	پژوهشی	
11,13,15,16,18,19,110,116, 117	سخنرانی در همایش‌های علمی داخلی		
14,17,117	سخنرانی در همایش‌های خارجی		
17,110	راهنمایی و مشاوره پروژه‌های دانشگاهی		
14,19	راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه‌های دانشگاهی کارشناسی ارشد و دکتری		
18,17	داوری مقالات علمی مجلات معتبر داخلی		
11 14, 19, 110	داوری مقالات علمی مجلات معتبر خارجی		
14,16,	تألیف کتاب در رشته تخصصی		
15,16,113	ترجمه کتاب در رشته تخصصی		
15,16,17,113	انتشار مقاله در همایش‌های علمی داخلی		
11,18,110, 15	انتشار مقاله در همایش‌های علمی خارجی		

11,18, 19, 15,	مقالات علمی چاپ شده در مجلات خارجی (علمی پژوهشی)		
11, 15, 16	مقالات علمی چاپ شده در مجلات		
15, 111,12	مقالات علمی چاپ شده در مجلات		
14 14, 19, 110,	مقالات علمی چاپ شده در مجلات داخلی		
12,14,15,117	تألیف در حوزه‌های فرهنگی		

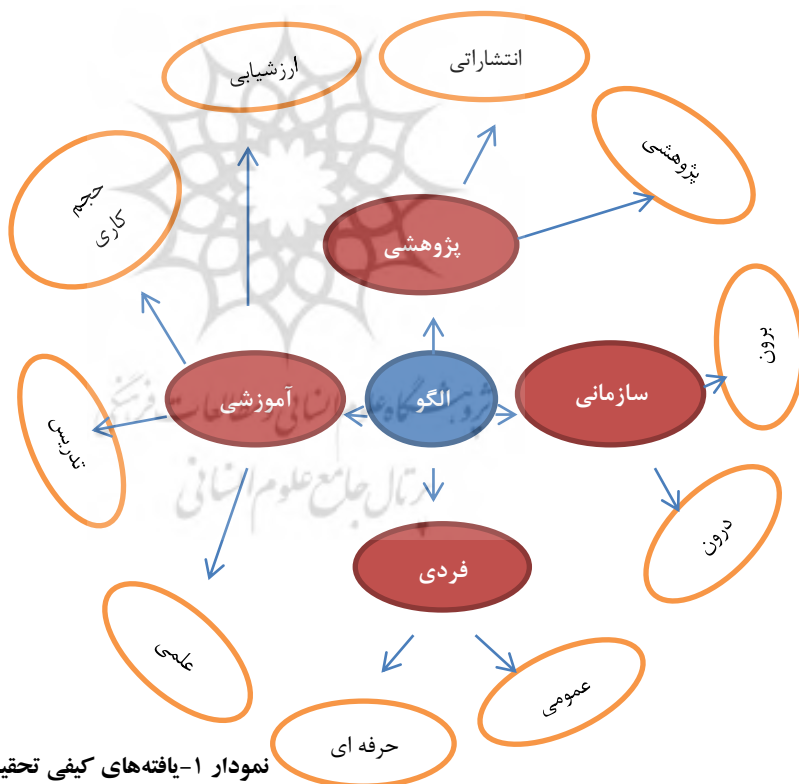
نمونه متن پیاده شده یک مصاحبه و مقولات مستخرج از آن در جدول (۳) است.

جدول شماره ۳- نمونه یک مصاحبه پیاده شده

مقولات مستخرج	متن مصاحبه	کد مصاحبه‌شونده
ایجاد انگیزش و شناخت زمینه های بروز و ظهور ابتکار عمل پیش بینی دوره آموزشی تخصصی ارزیابی بر اساس کیفیت امور اعطای آزادی عمل	ناجا و دانشگاه باید به اعضای هیئت علمی دانشگاه خیل بیشتر از این که هست توجه نماید و ابزار و عوامل انگیزشی متعددی را برایشان فراهم نماید، باید دوره‌های آموزشی تخصصی در داخل و به‌ویژه در خارج کشور (پسا دکتری) برایشان پیش‌بین و اجرا نماید، تخصص و علم آنان را قدر بدانند و به‌عنوان فرصتی بهینه به آن بنگرد، نحوه اجرای ارزشیابی‌ها و ترفیعات را دقیق‌تر و کیفی‌تر اجرا نماید. به‌عنوان مثال کسی که خودش مقاله می‌نویسد با کسی که برایش می‌نویسند یک پنیند و تفاوت قائل شود یا کسی که پایان‌نامه و کارهای پژوهشی را دقیق‌تر انجام می‌دهد	؟

	<p>با دیگری متفاوت ببیند نه اینکه صرفاً فقط تعداد و کمیت شرط باشد. در نحوه واگذاری امورات آموزشی و پژوهشی دقت بیشتر نمایند. مشابه همین وضعیت در بخش آموزشی هم باید مدنظر باشد و ارزیابی اعضاء بیشتر کیفی باشد تا کمی. برای کارهای علمی برخلاف امورات پادگانی آزادی عمل می‌خواهد بیشتر به آن توجه شود</p>	
--	--	--

در ادامه یافته‌های بخش کیفی تحقیق که در قالب مدل مفهومی اولیه تعریف می‌شوند به شرح نمودار زیر ساختار بندی شده‌اند.



یافته‌های پژوهش

وضعیت نمونه آماری مورد مطالعه از حیث مدرک تحصیلی شامل ۸۰٪ دکتری و ۲۰٪ کارشناسی ارشد بوده‌اند. از جهت سابقه خدمت در نیروی انتظامی و دانشگاه، ۵۷٪ آن‌ها بالای ۲۰ سال و ۴۷٪ دیگر بین ۲۰-۱۰ سال بوده‌اند.

لازم به ذکر است که چون پرسشنامه ۷ گزینه‌ای بوده است عدد ۴ به‌عنوان حد متوسط می‌باشد و اعداد کمتر از آن به معنای تأثیرگذاری کم، خیلی کم و خیلی خیلی کم و اعداد بالاتر آن به معنای تأثیرگذاری زیاد، خیلی زیاد و خیلی خیلی زیاد هستند. بر این اساس داده‌های پرسشنامه مورد ارزیابی قرار می‌گیرد که نتیجه آن بر اساس جدول شماره (۴) آمده است.

جدول ۴- میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه‌ها

ردیف	شاخص	میانگین	انحراف استاندارد
۱	درون‌سازمانی	۵/۲۲	۱/۱۴۴
۲	برون‌سازمانی	۵/۱۳	۱/۱۶۸
۳	فرآیند تدریس	۵/۰۵	۱/۱۸۹
۴	ویژگی‌های حرفه‌ای	۵/۴۶	۰/۹۳۸
۵	ویژگی‌های فردی	۵/۱۶	۱/۱۵۵
۶	فعالیت‌های خارج از وقت اداری	۵/۴۱	۰/۹۰۵
۷	حجم کاری	۵/۳۶	۱/۱۸۴
۸	ارزشیابی	۵/۳۸	۰/۹۷۷
۹	فعالیت‌های پژوهشی	۵/۲۵	۱/۰۴۳
۱۰	فعالیت‌های علمی اجرایی	۵/۴۱	۰/۹۴۶

ملاحظه جدول شماره (۴) نشان می‌دهد که همه مؤلفه‌ها دارای میانگین بیش از حد متوسط و در حد خیلی زیاد هستند.

آزمون تحلیل عامل تأییدی

تحلیل عامل تأییدی به منظور بررسی ساختار عاملی پرسشنامه و آزمون قدرت و معناداری سهم هر یک از گویه‌ها در اندازه‌گیری سازه (پرسشنامه) انجام می‌شود. یکی از روش‌های تعیین روایی پرسشنامه روایی سازه است که برخلاف سایر روش‌های تعیین روایی که معمولاً به صورت مفهومی انجام می‌گیرند مبتنی بر روش‌های آماری است.

مؤلفه ویژگی‌های حرفه‌ای



نمودار ۲- مقادیر پارامتر الگوی اندازه‌گیری مؤلفه ویژگی‌های حرفه‌ای

جدول ۵- شاخص‌های نیکویی برازش الگوی اندازه‌گیری مؤلفه ویژگی‌های حرفه‌ای

شاخص تعدیل شده نیکویی برازش	شاخص نیکویی برازندگی	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب	سطح معناداری	درجه آزادی	مجذور کای
۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۰۶	۰/۰۵	۲	۵/۹۶

به طور کلی برای ارزیابی مدل‌های تحلیل عاملی چندین مشخصه برازندگی وجود دارد که در اینجا از شاخص‌های (معیارهای): مجذور کای، نیکویی برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل شده نیکویی برازش (AGFI) و ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) استفاده شده است؛ بنابراین طبق همه روش‌های محاسبه شده و بر اساس جدول (۵) تحلیل عاملی تأییدی نیکویی برازش، الگوی ویژگی‌های حرفه‌ای تأیید گردید. به عبارتی الگوی ویژگی‌های حرفه‌ای از برازندگی قابل قبولی برخوردار هست و به این معناست که سؤال‌های پرسشنامه مربوطه به مؤلفه ویژگی‌های حرفه‌ای متجانس هستند.

و به همین ترتیب اقدامات فوق‌الذکر برای هر یک از مؤلفه‌های دیگر الگو اجرا و نتیجه قابل قبول به دست آمد.

چون ملاک اولویت‌بندی، بار عاملی است آن را محاسبه که جمع‌بندی بار عاملی مجموعه الگو بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده از کل جامعه آماری به شرح جدول شماره ۸ هست.

جدول ۶- نتایج بارهای عاملی ابعاد و مؤلفه‌ها

ابعاد	بار عاملی	مؤلفه‌ها	بار عاملی
سازمانی	۰/۷۴۰	برون‌سازمانی	۰/۶۷۰
		درون‌سازمانی	۰/۷۶۳
فردی	۰/۷۴۰	ویژگی‌های حرفه‌ای	۰/۷۶۵
		ویژگی‌های فردی	۰/۶۹۰
آموزشی	۰/۸۴۶	ارزشیابی	۰/۵۰۸
		تدریس	۰/۶۴۹
		حجم کاری	۰/۷۱۳
		فعالیت‌های خارج از وقت	۰/۶۳۰
پژوهشی	۰/۸۴۶	علمی اجرایی	۰/۶۶۹
		پژوهش‌ها	۰/۷۱۹

جدول (۶) نشان می‌دهد که در بین ابعاد، بُعدهای آموزشی و پژوهشی و در بین مؤلفه‌ها، مؤلفه ویژگی‌های حرفه‌ای حائز اولویت اول هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس تجزیه و تحلیل صورت گرفته بر روی داده‌های بخش کمی، همه یافته‌های بخش کیفی که مدل اولیه را تشکیل داده بودند، تأیید گردیدند. این بدان معناست که مدل نهایی تحقیق نیز متشکل از چهار بعد، ده مؤلفه و ۸۷ شاخص می‌باشد. بر این اساس می‌توان به سؤالات تحقیق به شرح ذیل پاسخ داد:

در پاسخ به سؤال فرعی اول که اشعار می‌دارد: ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های سازنده الگوی ارتقای بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه کدامند؟ اعلام می‌گردد اولاً چهار بعد: سازمانی، فردی، آموزشی و پژوهشی برای الگو در نظر گرفته شده است. ثانیاً ده

مؤلفه شامل: مؤلفه‌های درون و برون‌سازمانی برای بعد شماره یک، مؤلفه‌های ویژگی‌های فردی و ویژگی‌های حرفه‌ای برای بعد شماره دو، مؤلفه‌های تدریس، حجم کاری، ارزشیابی و فعالیت‌های خارج از وقت برای بعد سوم و مؤلفه‌های علمی و اجرایی و پژوهش‌ها هم برای بعد شماره چهار فوق‌الذکر تعیین گردیده‌اند. همچنین این مدل از تعداد ۸۷ شاخص برخوردار است.

در پاسخ به سؤال فرعی دوم که به دنبال ترتیب و اولویت هر یک از ابعاد و مؤلفه‌های الگوی مورد نظر چگونه است، باید بر اساس نتایج آزمون بار عاملی اولاً در بین ابعاد، بعدهای آموزشی و پژوهشی در اولویت بالاتری نسبت به ابعاد سازمانی و فردی قرار دارند. در توجیه این یافته باید بیان کرد که این به آن معناست که از منظر اعضای هیئت‌علمی دانشگاه امین این دو حوزه اهمیت بالایی برای آن‌ها دارد و مفهوم آن این است که آنان به وظایف ذاتی خود کاملاً توجه بوده و به اهمیت آن واقف هستند و که این می‌تواند یک نقطه قوت برای دانشگاه محسوب گردد. ثانیاً در سطح مؤلفه‌ها، مؤلفه‌های: ویژگی‌های حرفه‌ای، درون‌سازمانی و پژوهش‌ها به ترتیب اولویت‌های اول تا سوم هستند. در توجیه این یافته می‌توان چنین ادعا کرد که رسالت اصلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها داشتن تخصص و مهارت علمی و همچنین قدرت لازم در ارائه آن است چرا که در غیر این صورت سایر فعالیت‌هایشان تنزل داشته و موفقیت‌آمیز نخواهد بود. این یافته که ویژگی‌های حرفه‌ای و سازمانی را حائز اولویت تشخیص داده با نتیجه تحقیق شمس (۱۳۹۵) که عوامل فردی و سازمانی را مؤثر بر بهره‌وری معرفی کرده بود تناسب و همخوانی دارد. بعلاوه این یافته با نتیجه تحقیق حیدری تفرشی، نقی امامی و محمدی قشلاق (۱۳۹۲) و همچنین تحقیق چانگ (۲۰۱۵) که دریافته بودند عوامل فردی بر بهره‌وری تأثیر مستقیم دارد، هم‌راستا می‌باشد. در بحث از مؤلفه پژوهش‌ها، باید اذعان کرد که این یافته نیز چیز جدیدی نبوده و یافته تحقیق کویمبو و

سالابو^۱ (۲۰۱۳) که بر پژوهش تأکید داشته‌اند از آن حمایت می‌نماید. همچنین در خصوص اولویت‌دار بودن بعد آموزشی باید عنوان کرد که این یافته هم با نتیجه تحقیق صدقی، بوکانی و همکاران (۱۳۹۳) که به عوامل آموزشی به‌عنوان یک عامل مؤثر دست یافته بودند متناسب است. در خصوص بعد پژوهشی که حائز اولویت شده است، آن با نتیجه تحقیق ویجیان، وونگوانیچ و بوارنکیتونگ (۲۰۱۴) که شایستگی پژوهشی را مؤثر بر بهره‌وری معرفی کرده بود همراستا است.

و بالاخره در پاسخ به سؤال اصلی پژوهش که به دنبال الگوی ارتقای بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه امین است، باید اعلام نمود که با توجه تأیید نهایی الگوی اولیه از سوی جامعه آماری بخش کمی، همان الگوی مورد نظر تحقیق می‌باشد. ویژگی بارز این الگو که آن را از دیگر مدل‌ها متمایز می‌کند این است الگوی استخراج شده به دلیل اینکه دارای چهار بعد کاملاً کاربردی و در عین حال شفاف است می‌تواند به راحتی قابلیت کاربردی شدن را در دانشگاه امین داشته باشد و به عنوان الگوی کاربردی مددیار در اختیار سلسله مدیران دانشگاه باشد و حرکت آن‌ها را به‌عنوان یک قطب‌نما در برنامه‌ریزی‌ها ترسیم نماید.

پیشنهادها

- دانشگاه امین به گونه‌ای برنامه‌ریزی نماید تا هر چه بیشتر خلاقیت‌ها و نقاط قوت اعضای هیئت‌علمی خود را کشف نماید.
- اعضای هیئت‌علمی دانشگاه امین مکلف به شرکت در تعدادی از همایش‌ها و کنفرانس‌ها گردند.
- کارگاه‌های توان‌افزایی اساتید به‌منظور ارائه کار علمی در کنفرانس‌ها، مجامع علمی و همایش‌ها در دستور کار سالیانه دانشگاه باشد.

-اعضای هیئت علمی دانشگاه امین به گونه‌ای در امور پژوهشی و دانشی فعالیت خود را افزایش دهند تا هرچه بیشتر امکان کسب منزلت اجتماعی دانشگاه فراهم گردد و از این طریق بهره‌وری آنان در عمل ظهور و بروز نماید.

-ناجا و دانشگاه امین اقدامات لازم و کاربردی پیرامون ارتقای انگیزه اعضای هیئت علمی خود را از دو بعد مادی و معنوی همیشه مدنظر داشته باشند.

-دانشگاه امین ضمن تعامل با سایر بخش‌های ناجا و همچنین مشارکت‌های برون‌سازمانی، زمینه لازم برای ارائه سخنرانی‌های علمی اعضای خود را هر چه بیشتر فراهم آورد.

تقدیر و سپاسگزاری

در پایان از مجموعه دانشگاه علوم انتظامی امین که همکاری لازم را در جهت انجام این تحقیق با محققین معمول داشت صمیمانه تشکر و قدردانی می‌گردد.

منابع

- الهی، شعبان؛ آقا گل زاده، غلامحسین. (۱۳۸۶). عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی واحدهای عملیاتی انتظامی فوریت‌های ۱۱۰. فصلنامه علمی ترویجی پیشگیری از جرم، ۳(۲):

۸۴-۶۱. قابل بازیابی از

<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/۱۰۴۱۹۱۳>

- ابطحی، حسین، کاظمی، بهرام. (۱۳۹۵). بهره‌وری، چاپ اول و دوم، تهران، نشر موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.

- دانشگاه امین (۱۳۹۱). کتابچه اختصاصی مراسم فارغ‌التحصیلی، انتشارات دانشگاه امین.

- شمس، عبدالحمید. (۱۳۹۵). راهکارهای افزایش بهره‌وری اعضای هیات علمی، فرآیند

مدیریت توسعه دوره ۲۹، ۲(۹۶): ۷۹-۶۱. قابل بازیابی از

<http://jmdp.ir/article-۲۲۲۲-۱>

- شجاعی، سید سعید؛ جمالی، غلامرضا؛ منطقی، نیکزاد. (۱۳۹۵). شناسایی عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۸(۲): ۱۸۱ - ۱۶۱. قابل بازیابی از https://hrmj.ihu.ac.ir/article_۲۱۳۳۱
- طاهری، شهناز. (۱۳۹۵). بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها، چاپ وازدهم. تهران، نشر هستان.
- عزیزی، نعمت‌الله. (۱۳۹۲). بررسی راه‌های بهبود عملکرد پژوهشی اعضای هیات علمی در علوم انسانی، راهبرد فرهنگ، ۱(۲۱): ۵۴-۳۹. قابل بازیابی از http://www.jsfc.ir/article_۵۵۴۰۸
- عبدالهی، حسین. (۱۳۸۷). طراحی مدلی برای سنجش بهره‌وری آموزشی اعضای هیات علمی دانشکده‌های علوم انسانی دانشگاه تهران. رساله دکتری دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه تهران.
- فرجی ارمکی، اکبر؛ آراسته، حمید رضا؛ فراستخواه، مقصود. (۱۳۹۱). الگویی برای افزایش بهره‌وری پژوهشی اعضای هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی، مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی. ۵(۸): ۱۱۷-۹۵. قابل بازیابی از <http://mpes.sbu.ac.ir/article/view/۷۳۴۳>
- فقیهی، ابوالحسن؛ موسوی کاشی، زهره. (۱۳۸۹). مدل سنجش بهره‌وری (اثر بخشی و کارآیی) در بخش خدمات دولتی ایران. مدیریت دولتی، ۲(۴): ۱۲۶-۱۰۷. قابل بازیابی از https://jipa.ut.ac.ir/article_۲۱۱۱۰
- محجوب، مینا؛ اسمعیلی، حبیبه. (۱۳۹۰). ارتقای بهره‌وری منابع انسانی در پلیس جمهوری اسلامی ایران. نشریه فصلنامه دانش انتظامی آذربایجان شرقی، ۱(۱): ۱۰۲-۸۱. قابل بازیابی از http://www.eastaz.jrl.police.ir/article_۱۳۲۲۹
- محمدی، نبی‌اله؛ نجف بیگی، رضا؛ موسی‌خانی، مرتضی؛ عالم تبریز، اکبر. (۱۳۹۵). ارائه الگوی مطلوب برای انتخاب اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های ایران (در راستای بهره‌وری منابع انسانی). مدیریت بهره‌وری، ۱۰(۳۷): ۱۵۷-۱۸۰. قابل بازیابی از <http://ensani.ir/fa/article/۳۶۷۳۹۲>

- مشیری، سعید؛ نیک پور، سمیه. (۱۳۸۶). تأثیر فن آوری اطلاعات و ارتباطات و سرریزهای آن بر رشد اقتصادی کشورهای جهان. فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی ایران، ۴(۳۳): ۷۵-۱۰۳. قابل بازیابی از <https://www.sid.ir/fa/Journal/ViewPaper.aspx?id=۷۴۷۰۰>
- میرکمالی، سید محمد. (۱۳۹۷). مبانی مدیریت منابع انسانی، تهران، یسپرون.
- لطیفیان، احمد. (۱۳۹۲). طراحی و تأیید مدل مفهومی بهره‌وری کارکنان با استفاده از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری. مدیریت تحول، ۵(۱۰): ۲۱۸-۱۹۲. قابل بازیابی از <http://ensani.ir/fa/article/۰۰۴۰۹۰>
- Anderson, A. E. W., Fornell, C., Rust, R. T. (1997). Customer satisfaction, productivity, and profitability: differences between goods and services. *Mark Sci*, 16(2): 129-45. قابل باز یابی. از https://scholar.google.com/scholar?q=Customer+satisfaction,+productivity,+and+profitability:+differences+between+goods+and+services&hl=fa&as_sdt=۰&as_vis=۱&oi=scholart
- Armstrong, M. (2013). *A Handbook of Human Resource managemet practice*, kogan page.
- Aithal, B. (2016). *Productivity and Promotion*. Desember 20 , 2019, from tandfonline . com.
- Doellefeld, Steven F. *Faculty Productivity . A conceptual Analysis and Research Synthesis*. at Albany , state university of New York, 1998
- Gronroosa, Christian. Ojasalo, Katri, H. D. (2004). Service productivity towards a conceptualization of the transformation of inputs into economic results in services. *Journal of Business Research*, 57, 414-423. قابل باز یابی از
- Hansam, S. (2010) , *Labor productivity Growth, Education: Health and Technological progress: A cross- country Analysis, Economic Analysis & policy* 40,2:249-253. قاب - بازیابی از https://scholar.google.com/scholar?q=Labor+productivity+Gro wth,+Education:+Health+and+Technological+progress:+A+cr oss+country+Analysis,+Economic+Analysis+%26+policy+s&hl=fa&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart

- https://scholar.google.com/scholar?q=Service+productivity+towards+a+conceptualization+of+the+transformation+of+inputs+into+economic+results+in+services&hl=fa&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar
- ung. Jisun,G (2015). Faculty Research Productivity in Hong Kong across Academic Discipline. Higher Education Studies, 2(4): 1-13. قابل‌بازرسی از https://scholar.google.com/scholar?q=Faculty+Research+Productivity+in+Hong+Kong+across+Academic+Discipline&hl=fa&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar
 - Kern, Scott,B (2011). Analytic model for academic research productivity having factors, interactions and implications. Cancer Biology & Therapy, 12(11): 949-956 قابل‌بازرسی از https://scholar.google.com/scholar?q=Analytic+model+for+academic+research+productivity+having+factors,+interactions+and+implications&hl=fa&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar
 - Quimbo and Sulbo ,F. (2013).research Productivity . April, 2018, from dergipark. Org
 - Sabharwal, Meghan. (2016). Productivity and Leadership patterns of female -Faculty members in Public Administration. Journal of Public Affairs Education, 19(1) : 73 – 96. قابل‌بازرسی از https://scholar.google.com/scholar?q=Productivity+and+Leadership+patterns+of+female+Faculty+members+in+Public+Administration&hl=fa&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar
 - Suchada ,S.(2014). Factors Affecting Research Productivity of Faculty Members in https://scholar.google.com/scholar?q=Factors+Affecting+Research+Productivity+of+Faculty+Members+in+Government&hl=fa&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar
 - Sabharwal, M. (2010). Research productivity and career trajectories of women in Public administration. In H. Leslie & M. J. D'Agostino (Eds.), women in Public Administration: Theory and Practice. New York: Jones & Bartlett.

- Shin, J. C. Cummings, W. K. (2010). Multi-level analysis of academic publishing across discipline: Research performance, collaboration, and time on research. *Scientometrics*, 85(2), 582-594. قابل باز یابید از
https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&sxsrf=ALeKk00LysKCCob6-L_rhe-MG6O-F1-M4Q:1588022119684&q=Multi-level+analysis+of+academic+publishing+across+discipline:+Research+performance,+collaboration,+and+time+on+research.+Scientometrics&spell=1&sa=X&ved=2ahUKEwj599qyw4npAhVdQxUIHX6tCgQQBSgAegQIChAm&biw=1366&bih=654
- Wichianl, Sageemas Na .Wongwanich , Suwimon. Bowarnkitiwong ,

