

Research Paper

Explaining the Role of Educational, Instructional and Research Productivity (Case Study: Girls' Campus of Bushehr Farhangian University)

Zahra Mohammadi¹

1. PhD, Head of Bent Al Hoda Girls' Campus, Bushehr Farhangian University

Received: 09/06/2023

Accepted: 07/08/2023

PP: 96-106

Use your device to scan and read the article online

DOI:

[10.30495/ee.2023.1988309.1179](https://doi.org/10.30495/ee.2023.1988309.1179)

Keywords:

Role of Productivity; Female Teacher-Student; Bushehr Farhangian University

Abstract

Introduction: The aim of this study is to explain the role of educational, instructional and research productivity in university as a case study at Girls' Campus of Bushehr Farhangian University.

Research methodology: The research method was a descriptive survey and the statistical population (due to the small size) included professors, heads of departments, and educational, cultural and research vice-chancellors, as well as talented student teachers, amongst whom 50 people (15 professors and 35 student teachers) were selected as samples. Data was gathered via a researcher-made questionnaire (2023) with 15 closed-answer questions. The validity and reliability ($\alpha=0.816$) of the questionnaire were estimated and approved (using the experts' opinions) and in order to analyze the findings, the allocation and comparison of the obtained scores for each of the components were used and interpreted.

Findings: Findings indicated that the productivity of the Girls' Campus of Bushehr Farhangian University would face some diversified indices which are considered and regarded in three sections: educational (consisting of 11 subsections), instructional (consisting of 7 subsections), and Research (consisting of 6 subsections).

Conclusion: By explaining the role and promotion of productivity in this scientific and educational environment under the current conditions, it is possible to observe efficient and effective teaching and learning and ultimately optimal productivity in the girls' campus complex of Bushehr Farhangian University.

Citation: Mohammadi, Z. (2023). Explaining the Role of Educational, Instructional and Research Productivity (Case Study: Girls' Campus of Bushehr Farhangian University). Journal of Transcendent Education, Vol 3, No 3, Autumn 2023, Pp 96-106

Corresponding author: Zahra Mohammadi

Address: Qanatazadeh Alley, Ashuri St., Bushehr

Email: zmohamadi1979@gmail.com

مقاله پژوهشی

نقش بهره‌وری تربیتی، آموزشی و پژوهشی در دانشگاه (مورد مطالعه: پردیس خواهران دانشگاه فرهنگیان بوشهر)

زهرا محمدی^۱

رئیس پردیس خواهران بنت الهدی صدر بوشهر، دانشگاه فرهنگیان

چکیده

مقدمه و هدف: هدف این تحقیق، تبیین نقش بهره‌وری تربیتی، آموزشی و پژوهشی پردیس خواهران دانشگاه فرهنگیان بوشهر است.

روش‌شناسی پژوهش: روش تحقیق، پیمایشی توصیفی و جامعه آماری و نمونه آن (به دلیل کوچکی حجم)، شامل اساتید، مدیران گروه و معاونان آموزشی، فرهنگی و پژوهشی و همچنین دانشجو معلمان مستعد بوده که از میان ایشان، افراد نمونه به صورت هدفمند تا کفایت نمونه نظری به تعداد ۵۰ نفر (۱۵ نفر استاد و ۳۵ نفر دانشجو معلم) انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخت بهره‌وری (۱۴۰۲)، استفاده و روایی محتوایی (با استفاده از نظر خبرگان) و پایایی (برابر $\alpha = 0/816$) آن، مورد تایید و مطلوب برآورد شد. به منظور تجزیه و تحلیل یافته‌ها، از تخصیص و قیاس نمرات مکتسبه برای هر یک از مولفه‌ها، استفاده و تفسیر شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد بهره‌وری پردیس خواهران دانشگاه فرهنگیان بوشهر، با شاخص‌های متنوعی روبروست که در سه بخش تربیتی (با ۱۱ زیر شاخص)، آموزشی (با ۷ زیر شاخص) و پژوهشی (با ۶ زیر شاخص) قابل طرح و استناد خواهد بود.

بحث و نتیجه‌گیری: با تبیین نقش و ارتقای بهره‌وری در این محیط علمی و آموزشی در شرایط فعلی، می‌توان یاددهی و یادگیری کارا و اثربخش و در نهایت بهره‌وری مطلوب را در مجموعه پردیس خواهران دانشگاه فرهنگیان بوشهر، مشاهده نمود.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۱۷

شماره صفحات: ۹۶-۱۰۶

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید

DOI:

[10.30495/ee.2023.1988309.1179](https://doi.org/10.30495/ee.2023.1988309.1179)

واژه‌های کلیدی:

بهره‌وری؛ دانشجو معلمان دختر؛ دانشگاه فرهنگیان بوشهر

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

استناد: محمدی، زهرا، (۱۴۰۲). نقش بهره‌وری تربیتی، آموزشی و پژوهشی در دانشگاه (مورد مطالعه: پردیس خواهران دانشگاه فرهنگیان بوشهر). فصلنامه آموزش و پرورش متعالی، دوره سوم، شماره سه، پیاپی ۱۱، صص ۹۶-۱۰۶

* نویسنده مسئول: زهرا محمدی

نشانی: بوشهر، خیابان شهید عاشوری، کوچه شهید قناعت زاده
پست الکترونیکی: zmoahadi1979@gmail.com

مقدمه

انسان، از دیرباز در اندیشه استفاده مفید و کارا و ثمر بخش از توانایی‌ها، امکانات و منابع در دسترس خود بوده است. در عصر کنونی، این امر بیش از هر زمان دیگری مورد توجه جدی قرار گرفته است. محدودیت منابع در دسترس، افزایش جمعیت و رشد نیازها و خواسته‌های بشر باعث شده که دست اندرکاران عرصه اقتصاد، سیاست و مدیریت جامعه و سازمان‌ها، افزایش بهره‌وری را در اولویت برنامه‌های خود قرار دهند (Taheri, 2008).

بهره‌وری، دارای دو بخش اصلی است که عبارتند از اثربخشی و کارایی. اثربخشی، میزان تحقق فعالیت‌هایی است که برنامه‌ریزی شده و شاخص‌هایی چون مدت زمان تولید، تحویل به موقع، برنامه‌ریزی، مدت زمان رسیدگی به شکایات مشتری و ... را شامل می‌شود. کارایی، رابطه میان نتایج به دست آمده با منابع استفاده شده است. در تعریف ساده‌تر، اثربخشی یعنی کار را به درستی تعریف و کارایی یعنی کار را به درستی انجام داد. بهره‌وری از جنبه‌های دیگر و در سطوح مختلف، انجام و عواملی در افزایش یا کاهش احتمالی آن دخیل هستند.

(Talebzadeh, 2016)، سطوح چهارگانه فردی، غیر سازمانی، سازمانی و ملی را برای بهره‌وری، عنوان و نیروی انسانی را عامل مهم و موثر در هرگونه افزایش یا کاهش آن می‌داند و اضافه می‌کند مجموعه‌ای از عوامل و ارزش‌های حاکم بر محیط کار یا سازمان را نباید فراموش یا از آنها غافل شد.

(Alvani, 2012)، بهره‌وری را استفاده بهینه از منابع و امکانات موجود برای نیل به سمت اهداف تعیین شده و یکی از دغدغه‌های مدیران در سازمانهای امروزه می‌داند و معتقد است که عوامل متعددی بر بهره‌وری نیروی انسانی سازمان، موثر است. فرهنگ سازمانی، هویت، ارتباطات، نظام‌های ارزشی، هنجارها، جو رقابتی، حمایت‌های ارشد و ... از جمله عوامل موثر بر بهره‌وری سازمانی از دید وی است.

(Etemadi, 2010)، بهره‌وری نیروی انسانی را استفاده بهینه از این نیرو در راستای پی‌شیرد اهداف سازمان و چگونگی استفاده کردن از جوانان، میانسالان و حتی بازنشستگان می‌داند و الحسینی (۱۳۸۰)، معتقد است با پیدایش عصر جدید و نوین سازمانی، امروزه تنها سازمانهایی که تفکرات بزرگ دارند، از نظر کارکردی موفق و در عرصه رقابت پیشگیرنده و در نظام سازمان و مدیریت پویا و اثربخش هستند. همچنین سازمانهای یادگیرنده به عنوان مقصدی برای این نظام سازمانی، ریشه در تغییرات سریع و تحولات شدید محیطی دارند که ضرورت و اهمیت آنها را تبیین می‌نماید.

(Nazem and Mazaheri, 2022) در پژوهش خود، به بررسی رابطه مدیریت دانش با بهره‌وری و توانمندسازی در دانشگاه آزاد اسلامی پرداخته و نتیجه گرفتند که مدیریت دانش بر توانمندسازی بهره‌وری، دارای اثر مستقیم بوده و توانمندسازی بر بهره‌وری اثر غیرمستقیم دارد.

(Rafati, 2021)، در طرح تحقیق خود، به مریبگری سازمانی می‌رسد و آن را دلیلی برای بالفعل کردن استعدادها بالقوه منابع انسانی سازمان می‌داند که محرک‌های کلیدی موفقیت هر سازمانی هستند و موجبات افزایش بهره‌وری آن سازمان می‌شوند. از دیدگاه وی، ارتقای انگیزش کارکنان، آموزش و توسعه ایشان به عنوان یک رویکرد هدایتی و نظام مند و یک فرایند راه حل محور است ضمن آنکه از ویژگی‌های نگرشی-اخلاقی، رفتاری، فردی، مدیریتی هم نمی‌توان به سادگی گذشت.

(Tahmasebi, 2019)، ضمن تعریف ساده‌ای از بهره‌وری (کارهای درست نیروی انسانی و ایجاد تمهیدات لازم بر مبنای اصول علمی)، بهره‌وری سازمانی را متأثر از عوامل متفاوتی می‌داند که نقش روابط عمومی‌ها در کمک به تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و استراتژیک یک سازمان را پررنگ تر می‌بیند.

(Musavi and Farajollahi, 2018)، در تحقیق خود با عنوان چالش‌های بهره‌وری مدیران دانشگاههای باز و از دور با ارائه مدل و راهبردهای اصلاحی، توجه به بهره‌وری در دانشگاهها و متغیرهای موجود در این فرایند را موجب بالا بردن بهره‌وری مدیران دانشگاهها می‌دانند و اعلام می‌دارند که عواملی چون پایین بودن سطح کیفی انجام امور، ناکارآمد بودن ساختار سازمانی، ضعف نظام‌های مدیریتی، فقدان شایسته‌سالاری در مدیریت، فقدان اعتماد میان مدیران و کارکنان، کمبود آموزش‌های مناسب و به روز در زمینه بهره‌وری، نداشتن چشم انداز دوربرد در مدیریت، روشن نبودن مأموریت‌های سازمان، کمبود اخلاقیات کاری در کارکنان، کم‌رنگ شدن نظام مشارکت کارکنان در درون سازمان، از عوامل چالش در بهره‌وری مدیران است.

(Kazemzadeh, 2018)، بحث در حوزه استراتژی‌های سازمانی را همواره به عنوان یک چالش مهم در بین مدیران در سازمانهای دولتی و خصوصی عنوان می‌کند و بر این باور است که در اکثر سازمانهای دولتی، مدیران دارای اعتقاد پایین تری نسبت به این مساله هستند. رقابت شدید در بازارهای بین‌المللی، نیازمند سازمانهایی است که رقابت جویی را پیشه خود سازند چرا که این وضع، فقط به نفع

شرکت‌ها نیست و روی بهره‌وری آن نیز به عنوان یک کل، تاثیر مستقیم دارند. از دید وی، عوامل مدیریتی، اجتماعی، فردی، فرهنگی، محیطی، اقتصادی، شخصیتی، آموزشی و ارباب رجوع در افزایش بهره‌وری، مداخله دارند.

(Lajmiri and Nazari, 2018)، در کار پژوهشی خود به رابطه‌ی خودکارآمدی پژوهشی و بهره‌وری پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز پرداخته و دریافته‌اند که بین خودکارآمدی پژوهشی و مؤلفه‌های آن با بهره‌وری پژوهشی رابطه‌ی معنادار مثبت وجود دارد و بیشترین همبستگی مربوط به مؤلفه‌ی مهارت‌های طراحی پژوهش است. نتایج تحلیل رگرسیون تحقیق ایشان، نشان داد که مؤلفه‌های مهارت‌های طراحی پژوهش و مهارت‌های رایانه‌ای و کمی، پیش‌بینی‌کننده‌ی بهره‌وری پژوهشی هستند.

(Fahimnia and Bamir, 2016)، در مطالعه خود با عنوان بررسی تأثیر عوامل فردی و سازمانی، بر بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران، به متغیرهایی چون جنسیت، سن مرتبه علمی، حوزه‌های موضوعی، دانشگاه محل تحصیل و بهره‌وری پژوهشی پرداخته و به این نتیجه رسیدند که در حوزه علوم پایه زنان بیشترین تولیدات را داشته‌اند، ولی در سایر حوزه‌ها تولیدات چندانی نداشته‌اند، همچنین محدوده سنی تاثیر چندانی در میزان تولیدات نداشته است، اما محل اخذ مدرک و مرتبه علمی تأثیراتی بر بهره‌وری پژوهشی داشته است؛ یعنی، هر چه دانشگاه محل تحصیل از سطح بالاتری برخوردار باشد و اعضای هیئت علمی مرتبه بالاتری داشته باشند، تولیدات علمی بالاتری دارند.

(Ahmadi, 2016)، در تحقیق خود به رابطه میان رفتار شهروندی و بهره‌وری سازمانی اشاره و می‌گوید که تغییرات سریع و فزاینده، رقابت جدی در صحنه جهانی و لزوم افزایش بهره‌وری، سازمانها را وادار می‌کند تا کارکنان و مدیرانی داشته باشند که فراتر از وظیفه تعیین شده، عمل کنند. می‌توان گفت بخش مهمی از افزایش بهره‌وری، لزوم انجام رفتار فراتر از وظیفه کارکنان و به خصوص مدیران است. از دیدگاه وی، مولفه‌هایی چون رهبری اثربخش، گروه کاری، آموزش، ارزیابی عملکرد، انتخاب علمی کارکنان، بهداشت روانی، فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، پاداش و مزایا، رضایت ذی نفعان و... در امر بهره‌وری دخیل هستند.

(Talebzadeh, 2016)، با استناد به بررسی‌های خود، اظهار می‌دارد که: "نیروی انسانی به عنوان مهمترین سرمایه‌های هر سازمان به حساب می‌آید؛ به همین منظور، اسفاده موثر و بهینه یا به عبارت بهتر، بهره‌وری موثر از این سرمایه یکی از اهداف و برنامه‌های اصلی مدیران در سطح کلان هر سازمانی است. در دنیای پرشتاب رشد تکنولوژی و فن‌آوری شناخت عوامل بهره‌وری نیروی انسانی در تمامی حوزه‌های مدیریتی به خصوص مدیریت سازمانی اهمیت دو چندانی نسبت به گذشته پیدا کرده است." از دیدگاه وی، عوامل موثر در بهره‌وری سازمانی عبارتند از شناخت و توجیه شغل؛ حمایت سازمانی؛ بازخورد عملکرد؛ مشارکت.

(Dabbagh, 2011)، در تحقیق خود با عنوان مقایسه بهره‌وری پژوهشی با بهره‌وری کل در دانشگاه‌های منتخب دولت ایران، به بهره‌وری معیار توصیف کننده استفاده صحیح و بهینه از عوامل تولید و درجه دستیابی به اهداف، اشاره و اظهار می‌نماید که در بررسی تغییرات بهره‌وری دانشگاهها مشخص شد که طی پنج سال تحصیلی بهبودی محسوس حاصل نشده است و عدم پیشرفت و تغییرات نامحسوس مثبت در بهره‌وری پژوهشی و بهره‌وری کل عمدتاً ناشی از رشد کم کارایی تکنولوژی (به کارگیری موثر و میزان تجهیزات و امکانات آموزشی و پژوهشی) آنهاست. در همبستگی متغیرها مشخص شد که عامل اصلی تعیین کننده رشد بهره‌وری پژوهشی دانشگاهها، ارتقای شاخص کارایی تکنولوژی است و سایر شاخصها مانند شاخص کارایی فنی، سهم و نقش کمتری دارند. در مجموع ارتقای کارایی و بهره‌وری دانشگاهها نیازمند اتخاذ برنامه‌ریزی استراتژیک و راه اندازی چرخه مدیریت بهبود بهره‌وری در دانشگاهها است.

(Khorshidi, 2008)، در تحقیق خود در زمینه عوامل و شاخص‌های موثر بر بهره‌وری دانشگاهها و مراکز آموزش عالی، ۱۳ عامل هزینه، فارغ التحصیلان، نرخ جذب، مدیریت کیفیت جامع، عملکرد هیات علمی، مشاوره اعضای هیات علمی، فضا، پژوهش، مزایای هیات علمی، نرخ توزیع دانشجو، رشد حرفه‌ای، تناسب دانشجو با جامعه و مشارکت دانشجویان را یافته و موثر می‌داند.

با توجه به تغییرات روز افزون شرایط و به طبع آن غیر قابل پیش بینی بودن شرایط آتی سازمان و همچنین ناپایدار شدن وضعیت محیطی هر سازمان به دلیل تغییرات تکنولوژیکی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی و در نهایت تاثیر پذیری اجتناب ناپذیر سازمان از این تغییرات، سازمانها بیش از پیش به دنبال راهکارهایی برای بهره‌وری بیشتر و رسیدن به شرایط پایدار و امن هستند.

انسان، موجودی است صاحب اختیار و آزاد که تمام امور زندگی‌اش، به طور مستقیم یا غیر مستقیم با امر تربیت ارتباط دارد. بر پایه تربیت صحیح و اصولی، گرایش‌های درونی و برونی انسان، مسیر خود را می‌یابد و به جاست که گفته و استناد شود که تربیت درست، نقش بسیار سازنده و مفید در زندگی افراد دارد. بعد از خانواده، معلم و مربی نقش بسیار موثری در تربیت و سازندگی فرد/افراد دارند. رعایت الزامات علمی و تربیتی، موجب افزایش بهره‌وری ملی شده و در نتیجه، بالا رفتن قدرت خرید، رونق اقتصادی، افزایش درآمد ملی، کاهش تورم و همچنین افزایش اشتغال در دراز مدت منجر خواهد شد.

آموزش نیروی انسانی شامل فراهم آوردن امکانات تحصیل در دوره‌های مقدماتی بالاتر، کسب مهارت‌های فنی، آموزش‌های نظری مرتبط با شغل و پرورش شخصیت کارکنان است. بی تردید یکی از عواملی که تاثیر زیادی بر بهره‌وری دارد و می‌تواند در بهبود و افزایش آن نقش مهمی داشته باشد، آموزش است. توجه به نیروی انسانی، آموزش و رشد کارکنان سازمان، کوشش در ایجاد روحیه و انگیزه، بر انگیزتن قوه خلاقیت و ابتکار، کسب مشارکت افراد به منظور دستیابی به اهداف و ماموریت‌های سازمان، باعث رشد کارایی و افزایش بهره‌وری در سازمان می‌شود؛ بنابراین، بهره‌وری در سازمان نیازمند توجه به خواسته‌ها و نیازهای کارکنان و همسویی این نیازها با اهداف سازمانی است. پژوهش، با ایجاد دانش بیشتر از یک سو و از سوی دیگر، با درک بهتر مسایل و مشکلات، اطلاعاتی در اختیار مدیران و تصمیم‌گیرندگان در بخش‌های مختلف (چه علمی و چه عمومی) قرار می‌دهد تا راه حل‌های متناسب با آن مشکلات را فراهم آورند. شناخت و تحلیل شرایط بهره‌وری پژوهشی، منجر به خودکارآمدی در میان محققین و پژوهشگران هر حوزه (به ویژه سطوح دانشگاهی) می‌شود. هدف اصلی این مقاله، تبیین بهره‌وری تربیتی، آموزشی و پژوهشی دانشجو معلمان دختر دانشگاه فرهنگیان بوشهر است. اهداف فرعی هم عبارتند از:

الف) شناسایی عوامل موثر بر بهره‌وری تربیتی، آموزشی و پژوهشی؛

ب) اولویت‌بندی عوامل شناسایی شده با توجه به ضریب اهمیت هر یک؛

ج) ارائه راهکار برای حفظ و ارتقاء بهره‌وری تربیتی، آموزشی و پژوهشی.

و در همین راستا، سوالات تحقیق به شرح زیر، تدوین و مطرح می‌شوند:

اول) عوامل موثر بر بهره‌وری تربیتی، آموزشی و پژوهشی کدامند؟

دوم) اولویت عوامل شناسایی شده با توجه به ضریب اهمیت هر یک چگونه است؟

سوم) راهکارهای عملی برای حفظ و ارتقاء بهره‌وری تربیتی، آموزشی و پژوهشی چه هستند؟

روش شناسی پژوهش

هدف این تحقیق، تبیین نقش بهره‌وری تربیتی، آموزشی و پژوهشی دانشجو معلمان پردیس خاوران دانشگاه فرهنگیان بوشهر بوده است. تحقیق حاضر به لحاظ شیوه اجراء و ابزار گردآوری داده‌ها، کیفی و از نظر هدف، تحقیقی کاربردی است. جامعه آماری و نمونه آن (به دلیل کوچکی حجم)، شامل اساتید، مدیران گروه و معاونان آموزشی، فرهنگی و پژوهشی و همچنین دانشجو معلمان مستعد بوده که از میان ایشان، افراد نمونه به صورت هدفمند تا کفایت نمونه نظری به تعداد ۵۰ نفر (۱۵ نفر استاد و ۳۵ نفر دانشجو معلم سال جاری تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲) انتخاب شدند.

ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه محقق ساخت (۱۴۰۲) مشتمل بر ۱۵ سوال است و نقش بهره‌وری اساتید و دانشجو معلمان از بعد تربیتی، آموزشی و پژوهشی را می‌سنجد. این پرسشنامه، با نگاهی و اندکی تغییر در پرسشنامه بهره‌وری آموزشی هیات علمی (عبداللهمی و بازرگان، ۱۳۹۲) تدوین شده و بر پایه طیف لیکرت از کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، نظری ندارم (۳)، موافقم (۴) و کاملاً موافقم (۵) نمره‌گذاری می‌شود.

روایی پرسشنامه برابر دیدگاه خبرگان و برخی صاحب نظران، تایید و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، برابر ۰/۸۱۶ محاسبه گردید (جدول ۱).

به منظور تجزیه و تحلیل یافته‌ها، از تخصیص و قیاس نمرات مکتسبه برای هر یک از مولفه‌ها، استفاده و تفسیر شده است. برای به دست آوردن امتیاز مربوط به هر یک از مولفه‌ها، مجموع امتیازات سوالات مربوط به آن مولفه، با هم جمع و برای به دست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، مجموع امتیازات همه سوالات، با هم جمع می‌شوند. امتیازات بالاتر، بیانگر میزان تایید بیشتر آزمودنی‌ها در آن بُعد از الزامات حفظ و ارتقاء بهره‌وری ایشان خواهد بود (جدول ۲).

با توجه به تعداد مشارکت کنندگان و همچنین آشنایی محقق به جامعه و نمونه آماری، پرسشنامه به صورت الکترونیکی (از طریق رایانه نامه) در اختیار مشارکت کنندگان قرار گرفت و کلیه ۵۰ پرسشنامه، دریافت و داده‌های آن، دسته بندی، تجمیع و نمره گذاری گردید که در بخش یافته‌ها/پیشنهادها به آنها اشاره خواهد شد.

جدول ۱- ضریب پایایی

مقدار	متغیر
۰/۷۴۵	امور تربیتی (۱۱ زیر شاخص)
۰/۸۷۸	امور آموزشی (۷ زیر شاخص)
۰/۸۲۷	امور پژوهشی (۶ زیر شاخص)
۰/۸۱۶	جمع

جدول ۲- شماره سوالات

شماره	متغیر
از ۱ تا ۵	امور تربیتی
از ۶ تا ۱۰	امور آموزشی
از ۱۱ تا ۱۵	امور پژوهشی

یافته‌ها

الف) توصیفی

جدول ۳- پراکندگی جامعه و نمونه آماری اساتید

جامعه و نمونه آماری	تعداد	درصد
زن	۹	۶۰
مرد	۶	۴۰

جدول ۴- پراکندگی درجه علمی اساتید

جامعه و نمونه آماری		کارشناسی ارشد		دکتری	
درجه علمی	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد
زن	۶	۶۶/۶۶	۳	۳۳/۳۴	۳
مرد	۲	۳۳/۳۳	۴	۶۶/۶۷	۴

جدول ۵- پراکندگی رشته تحصیلی دانشجویان معلمان

جامعه و نمونه آماری دانشجویان معلمان		تربیت بدنی		مشاوره		آموزش ابتدایی		زبان انگلیسی	
تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
۹	۲۵/۷۱	۹	۲۵/۷۱	۹	۲۵/۷۱	۸	۲۲/۸۷	۸	۲۲/۸۷

ب) تحلیلی

سوال اول: عوامل موثر بر بهره‌وری تربیتی، آموزشی و پژوهشی کدامند؟

با توجه به عنوان مقاله و هم چنین مرور ادبیات مربوطه، عوامل موثر بر بهره‌وری تربیتی، آموزشی و پژوهشی در میان آزمودنی‌های این تحقیق، به شرح شکل زیر، تدوین و ارائه شده است (شکل ۱).



شکل ۱- عوامل موثر بر حفظ و ارتقاء بهره‌وری تربیتی، آموزشی و پژوهشی

منبع: یافته‌های نگارنده و برداشت‌های آزاد از نگاه اساتید و دانشجو معلمان پردیس خاوران دانشگاه فرهنگیان بوشهر، ۱۴۰۲

دوم) اولویت عوامل شناسایی شده با توجه به ضریب اهمیت هر یک چگونه است؟

پس از توزیع پرسشنامه نقش بهره‌وری میان آزمودنی‌ها (۱۵ نفر از اساتید و ۳۵ نفر از دانشجو معلمان)، نمرات و دیدگاههای ایشان، دریافت (جداول ۶ و ۸) و عوامل شناسایی شده به شرح جداول ۷ و ۹، اولویت‌بندی و تدوین گردید.

جدول ۶- پرسشنامه نقش بهره‌وری از دید اساتید

ردیف	سوال	مقیاس				مجموعه	مجموعه
		کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم		
۱	تدریس را که انجام می‌دهم، برایم بسیار مهم است	-	-	-	۳	۱۲	مجموعه اول
۲	تدریس، برای من شخصا معنادار است	-	-	-	۱	۱۴	
۳	تلاشی که انجام می‌دهم، برایم معنادار است	-	-	۱	۱	۱۳	
۴	نسبت به توانایی‌های خود در تدریس، یقین دارم	-	-	-	۱	۱۴	
۵	درباره شایستگی‌های خود برای انجام تدریس اطمینان دارم	-	-	۱	-	۱۴	
۶	بر مهارتهایی که برای تدریس مورد نیاز است، تسلط دارم	-	-	-	۱۲	۳	مجموعه دوم
۷	فرصت برای تدریس با ابتکار شخصی خود را دارم	-	۲	۱	۹	۳	
۸	می‌توانم در مورد چگونگی انجام تدریس خود، تصمیم بگیرم	-	۳	-	۱۰	۲	
۹	در انجام وظایف تدریسی خود، استقلال زیادی دارم	-	۲	۴	۶	۳	
۱۰	تاثیر من بر آنچه که در کلاس درس روی می‌دهد، خیلی زیاد است	-	-	۱	۲	۱۲	
۱۱	نسبت به کارهای تحقیقاتی، علاقه زیادی دارم	-	-	۳	۲	۱۰	مجموعه سوم
۱۲	نظر من در تصمیم‌گیری و اجرای تحقیق، مورد توجه قرار می‌گیرد	-	۱	-	۳	۱۱	
۱۳	اطمینان دارم که همکارانم با من کاملاً صادق هستند	-	-	۲	۱۰	۳	
۱۴	اطمینان دارم که داده‌های لازم را به دست می‌آورم	-	-	۳	۲	۱۰	
۱۵	دانشگاه، برای موفقیت من و کارهای تحقیقاتی توجه کافی دارد	-	۲	۱	۸	۴	

جدول ۷- مشارکت و نمرات مکتسبه با توجه به مولفه‌ها از دید اساتید

ردیف	مولفه‌ها	نمره	اولویت
الف	امور تربیتی	۲۶۵	یکم
ب	امور آموزشی	۳۰۳	سوم
ج	امور پژوهشی	۳۲۳	دوم
نمره کل		۹۹۱	

با توجه به نمره کل و در صورتی که همه مشارکت‌کنندگان نمره ۵ را انتخاب می‌کردند، عدد ۱۱۲۵ به دست می‌آید و اکنون نمرات به دست آمده بالای ۸۸ درصد از کل هست، مشخصاً نشان می‌دهد که نقش بهره‌وری در پردیس خاوران دانشگاه فرهنگیان بوشهر از دید اساتید، قابل اهمیت است.

جدول ۸- پرسشنامه نقش بهره‌وری از دید دانشجوی معلمان

ردیف	سوال	مقیاس				میانگین	انحراف معیار
		کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم		
۱	تحصیلی را که انجام می‌دهم، برایم بسیار مهم است	-	۱	۱۱	۶	۱۷	۲۰
۲	تحصیل، برای من شخصاً معنادار است	۱	۲	-	۲۱	۱۱	
۳	تلاشی که انجام می‌دهم، برایم معنادار است	-	۳	۶	۹	۱۷	
۴	نسبت به توانایی‌های خود در تحصیل، یقین دارم	-	-	۴	۱۱	۲۰	
۵	درباره شایستگی‌های خود برای انجام تحصیل اطمینان دارم	-	۱	۲	۲۳	۹	
۶	بر مهارت‌هایی که برای تحصیل مورد نیاز است، تسلط دارم	-	-	۳	۱۱	۲۱	۱۰
۷	فرصت برای تحصیل با ابتکار شخصی خود را دارم	۱	۳	۲	۱۹	۱۰	
۸	می‌توانم در مورد چگونگی انجام تحصیل خود، تصمیم بگیرم	۳	-	۱۹	۷	۶	
۹	در انجام وظایف تحصیلی خود، استقلال زیادی دارم	-	۲	۴	۲۳	۶	
۱۰	تأثیر من بر آنچه که در کلاس درس روی می‌دهد، خیلی زیاد است	-	-	۱	۲۷	۷	
۱۱	نسبت به کارهای تحقیقاتی، علاقه زیادی دارم	-	-	۶	۲۴	۵	۱۰
۱۲	نظر من در تصمیم‌گیری و اجرای تحقیق، مورد توجه قرار می‌گیرد	۱	۱۷	۸	۶	۳	
۱۳	اطمینان دارم که هم‌کلاسی‌هایم، با من کاملاً صادق هستند	۲	۵	۷	۱۴	۷	
۱۴	اطمینان دارم که داده‌های لازم را به دست می‌آورم	۱	-	۴	۲۹	۱	
۱۵	دانشگاه، برای موفقیت من و کارهای تحقیقاتی توجه کافی دارد	-	۱	۶	۲۳	۵	

جدول ۹- مشارکت و نمرات مکتسبه با توجه به مولفه‌ها از دید دانشجوی معلمان

ردیف	مولفه‌ها	نمره	اولویت
الف	امور تربیتی	۷۳۴	یکم
ب	امور آموزشی	۶۹۹	دوم
ج	امور پژوهشی	۶۳۲	سوم
	نمره کل	۲۰۶۵	

با توجه به نمره کل و در صورتی که همه مشارکت‌کنندگان نمره ۵ را انتخاب می‌کردند، عدد ۲۶۲۵ به دست می‌آید و اکنون نمرات به دست آمده بالای ۷۸/۶۶ درصد از کل هست، مشخصاً نشان می‌دهد که نقش بهره‌وری در پردیس خاوران دانشگاه فرهنگیان بوشهر از دید دانشجوی معلمان، قابل اهمیت است.

سوال سوم: راهکارهای عملی برای حفظ و ارتقاء بهره‌وری تربیتی، آموزشی و پژوهشی چه هستند؟

با توجه به نمرات به دست آمده بر پایه دیدگاه‌های اساتید (جدول ۷)، امور تربیتی در رتبه اول و به ترتیب امور پژوهشی و امور آموزشی در رتبه دوم و سوم قرار گرفته‌اند؛ از همین روی، ضروری است که برای این گروه از آزمودنی‌ها، اهمیت، معناداری، تلاش، توانایی و شایستگی‌ها در وهله اول و در گام بعدی، توجه به کارهای تحقیقاتی و ایجاد امکانات لازم در زمینه امور پژوهشی، فراهم آید. طبیعتاً در گام سوم، ارزش نهادن به مهارت‌های تدریسی و استقلال بخشی به توانایی‌های آنان (اساتید)، می‌تواند در بهره‌وری پردیس خاوران دانشگاه فرهنگیان بوشهر، موثر واقع شود.

با توجه به نمرات به دست آمده بر پایه دیدگاه‌های دانشجو معلمان (جدول ۹)، امور تربیتی در رتبه اول و به ترتیب امور آموزشی و امور پژوهشی در رتبه دوم و سوم قرار گرفته‌اند؛ از همین روی، ضروری است که جایگاه تحصیلی این گروه از آزمودنی‌ها، باز تعریف و ضمن معنابخشی به توانایی و شایستگی‌های آنان، فرصت بهبود امور آموزشی و نهایتاً طرح دیدگاه‌های پژوهشی، فراهم آید.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از مواردی که همه سازمانها و حتی انسانها به آن توجه دارند، موضوع بهره‌وری است. تعریف ساده بهره‌وری؛ یعنی، میزان خروجی و سود سازمان نسبت به هزینه‌ها. اگر سازمانی بتواند با ثابت نگهداشتن کیفیت، از میزان هزینه‌های خود کم کند، می‌تواند بگوید بهره‌وری ایجاد کرده است. بهره‌وری، ترکیبی است از اثربخشی و کارایی.

اثربخشی، میزان تحقق فعالیت‌هایی است که برنامه‌ریزی شده و شاخص‌هایی چون مدت زمان تولید، تحویل به موقع، برنامه‌ریزی، مدت زمان رسیدگی به شکایات مشتری و... را شامل می‌شود. کارایی، رابطه میان نتایج به دست آمده با منابع استفاده شده است. در تعریف ساده‌تر، اثربخشی یعنی کار را به درستی تعریف و کارایی یعنی کار را به درستی انجام داد.

سازمانهای پیشرو، همواره توجه ویژه‌ای به هر دو شاخص اثربخشی و کارایی دارند و سعی می‌کنند، هر دو شاخص اندازه‌گیری شود. زمانی می‌توان گفت بهره‌وری در حد مطلوبی است که هر دو شاخص اثربخشی و کارایی در حد مطلوب باشد.

تدوین و اجرای درست نقش‌ها، از جمله ابزارهایی است که می‌تواند در حفظ و ارتقاء بهره‌وری دانشگاهها بسیار مفید و موثر باشد مشروط به آن که صحیح و به موقع صورت پذیرد.

هدف این تحقیق، تبیین نقش بهره‌وری تربیتی، آموزشی و پژوهشی دانشجو معلمان پردیس خاوران دانشگاه فرهنگیان بوشهر بوده است. به همین منظور، از یک تحقیق کیفی و با جامعه آماری و نمونه ۵۰ نفری (به دلیل کوچکی حجم)، مشتمل بر ۱۵ نفر استاد و ۳۵ نفر دانشجو معلم سال جاری تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱، استفاده و برای گردآوری داده‌ها، یک پرسشنامه محقق ساخت (۱۴۰۱) با ۱۵ سوال به کار گرفته شد که نقش و ارتقاء بهره‌وری در سه بُعد تربیتی، آموزشی و پژوهشی را بررسی می‌کند. روایی و پایایی پرسشنامه در سطح مطلوب، ارزیابی و تحلیل آن با تخصیص و قیاس نمرات مکتسبه، صورت گرفت.

نتایج نشان داد که امور تربیتی در اولویت یکم اساتید و دانشجو معلمان، قرار دارد. فزون بر این، یافته‌ها نشان می‌دهد که نتایج به دست آمده با نتایج حاصله در مطالعات/ تحقیقات زیر، به طور کلی، همراستایی و تطابق دارند:

(Musavi and Farajollahi, 2018)، (Tahmasebi, 2019)، (Raftai, 2021)، (Nazem and Mazaher, 2021)، (Kazemzadeh, 2018)، (Nazari and Lajmiri, 2018)، (Fahimnia and Bamir, 2016)، (Ahmadi, 2016)، (Talebzadeh, 2016)، (Dabbagh, 2011) و (Khorshidi, 2008)

بهره‌وری، مقوله نسبتاً جدیدی است. تحقق اهداف و دستاوردها و نتایج مورد انتظار در ابعاد مختلف علمی، آموزشی، پژوهش و فن‌آوری و... مستلزم تدوین برنامه‌ای جامع در زمینه بهره‌وری و اجرای کامل آنهاست. در سالهای آغازین هزاره سوم کشورهای جهان سعی دارند که سهم بیشتری از تجارت جهانی را به خود اختصاص دهند و برای نیل به این هدف، باید بتوانند رقابت پذیری خود را افزایش دهند و این امر جز از طریق ارتقای بهره‌وری امکان پذیر نخواهد بود (Parsian Danesh Pendar Elm Gostar, 2020).

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

پیشنهادهای زیر، می‌تواند سازمانها و به ویژه مراکز آموزشی چون پردیس خاوران دانشگاه فرهنگیان بوشهر را در راستای حفظ و ارتقاء امر بهره‌وری، کمک و راهنمایی نماید:

- ✓ تعیین سهم هر یک از منابع؛
- ✓ شناسایی سطوح فن‌آوری مورد نیاز؛
- ✓ شفافیت در چشم انداز، رسالت و اهداف؛
- ✓ ارائه تصویری روشن از نظام مدیریت و بهره‌وری؛
- ✓ بازخوردگیری به موقع و انجام اقدامات اصلاحی؛
- ✓ لحاظ دوره زمانی چرخه فرایند اندازه‌گیری بهره‌وری؛
- ✓ انتخاب شاخصها توسط افراد زبده و کارشناس به امور؛
- ✓ انعطاف پذیری با توجه به سرعت و موقعیت فعلی و آتی؛
- ✓ بازنگری ادواری سیستم‌های اندازه‌گیری و اصلاح آن در صورت لزوم؛
- ✓ مشارکت حداکثری اساتید/ دانشجویان معلم در فرایندهای تربیتی، آموزشی و پژوهشی.

تبیین نقش در فرایند یاددهی و یادگیری فعال، بهره‌وری اساتید و دانشجو معلمان را ارتقاء داده و می‌توانند از شیوه‌های سنتی گذر نموده و تحولی در یاددهی دانشجو/ فراگیر محور پدید آورند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر، رضایت آگاهانه تمامی آزمودنی‌ها حاصل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسنده مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی، ایده پردازی، روش شناسی و تحلیل داده‌ها، نظارت و نگارش نهایی: زهرا محمدی.

تعارض منافع

نویسنده، اعلام می‌کند که در رابطه با انتشار این مقاله، اخلاق حرفه‌ای را لحاظ نموده و منافی تجاری در این راستا وجود ندارد و در قبال ارائه اثر خود، وجهی دریافت نموده است.

تقدیر

نویسنده بر خود لازم می‌داند از تلاش تمامی همکاران و مشارکت کنندگان برای مطالعه و کمک به تهیه این مقاله تشکر نماید.

References

- Ahmadi, M.(2016).Relationship between Citizenship – Organizational Behavior of Managers and Organizational Productivity. *Scientific – Research Journal of HRM in Disciplinary Force*, Volume 4, Number 4, pp 87-104.[in Persian] .
- Alhoseini, S.H. (2001). *Measurement of Growth in Organizations via Applied-Analytic Approach*.1st Ed., Tehran: Baharieh Publications.[in Persian] .
- Alvani, S.M.; Mohamamdi, S., &Mirzaiy, M. (2011). The Impact of Organizational Culture on HR Productivity. *Journal of Management*, Volume 9, Number 28,pp.25-38.[in Persian].
- Dabbagh, R.(2011).Comparison of Research Productivity with General Productivity in Iran Selected State Universities. *Journal of Iran Economic Researches*, Volume 47.[in Persian].
- Etemadi, M.(2010).Effective Factors on Productivity Promotion in Industry. *Journal of Management Knowledge*, Volume 13, Number 80, pp.49-97.[in Persian].
- Fahimina, F.&Bamir, M.(2016).Surveying the Impact of Individual and Organizational Factors on Research Productivity of Tehran University Faculty Members. *Bimonthly Journal of Sociometry*, Volume 2, Number 2, Issue 5,pp.15-26.[in Persian].
- Kazemzadeh, S.(2018).Strategies: An essential for Organizational Productivity Promotion. Tehran: International Conference Of Applied Researches in Management and Industries Engineering.[in Persian].
- Khorshidi, A.(2008).Effective Factors and Indices on Productivity of Universities and Higher Education Centers. *Journal of Research in Educational Systems*, Volume 2, Number 5,pp.75-99.[in Persian].
- Lajmiri, Sh.,&Nazari,F.(2018).The Relationship of Self-effacingin Research and Productivity of Islamic Azad University Faculty Members of Ahvaz Branch. *Journal of Epistomology (Science of Book Keeping, Informative and IT)*, Volume 11, Number ۴۳,pp.۹۱-۱۰۳.[in Persian].
- Musavi, S.H.&Farajollahi, M.(2018).Challenges of Managers' Productivity in Open and Tele Universities via Presenting a Model and Revisory Strategies. *Scientific and Research Journal of Educational Strategies in Medical Science*, Volume 11, Number 4, pp.88-95.[in Persian] .

Nazem, F.&Mazaheri, S.(2022).Surveying the Relationship of KM with Productivity and Empowerment in Islamic Azad University. *Scientific Journal of Productivity Management*, Volume 16, Issue 60, pp.253-278.[in Persian] .

Parsian Danesh Elm Gostar. (2020).What is Productivity? Available at: <https://elearnpars.org/article/Article-What-is-productivity>. [in Persian].

Rafati,M.(2021).Designing a Model of Coaching in State Organizations via an Organizational Soft Productivity. *Journal of Productivity Management*, Volume 15, Number 1, Issue 56,pp.77-106. [in Persian].

Talebzadeh, A.(2016).Factors of HR Productivity in Organizational Management. Tehran: International Conference of Management Elites. [in Persian] .

Taheri, Sh.(2008).Productivity and Its Analysis in Organizations. Tehran: The third Scientific Conference for Modern Achievements in Management Science Studies: Comprehensive Management, Tehran: Hastan Publications. [in Persian] .

Tahmasebi, M.(2019).The Role of Public Relations in Organizational Productivity.Tehran: The third Scientific Conference for Modern Achievements in Management Science Studies and Accounting and Iran Economy. [in Persian].

