

اعتبارسنجی الگوی مدیریت عملکرد اعضای هیئت علمی بر اساس مؤلفه‌های سرمایه فکری

محسن حاج حسینی*

رمضان جهانیان**

پریسا ایران‌نژاد***

چکیده

هدف پژوهش حاضر اعتبارسنجی الگوی مدیریت عملکرد اعضای هیئت علمی بر اساس مؤلفه‌های سرمایه فکری بوده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش، یک روش آمیخته (کمی-کیفی) و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع پیمایشی بوده است. جامعه آماری شامل دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج (۶۵۰ نفر) و حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران (۲۴۲=نفر) و روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده بوده است. ابزار پژوهش، در بخش کمی شامل سه پرسشنامه و در بخش کیفی نیز مصاحبه نیمه ساختارمند بوده است. نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای حاکی از تأیید همه ابعاد که به منظور تلخیص ابعاد مذکور، با انجام آزمون تحلیل عاملی اکتشافی، ۴ عامل «دانش کاری و مدیریت»، «برنامه‌ریزی و ایجاد مهارت‌های حرفه‌ای در امر آموزش و پژوهش»، «ارتباطات مؤثر، شفاف و تعهد سازمانی» و «رفتار متعادل و مدیریت زمان» به عنوان متغیرهای عمده مدیریت عملکرد اعضای هیئت علمی انتخاب شده‌اند، بود. همچنین ۳ عامل «انسانی»، «ساختاری» و «ارتباطی» در قالب ۹ مؤلفه اصلی به عنوان ابعاد و متغیرهای عمده سرمایه فکری انتخاب گردیدند؛ و بالاخره میزان تناسب الگوی مذکور از نظر متخصصان نیز در ۶ عامل ارائه گردیده است؛ که در مجموع ۹۰/۰۵ درصد واریانس را تبیین کرده‌اند که درصد مورد قبول و بالائی قلمداد شده است. همچنین این عوامل ۷۰ تا ۱۰۰ درصد در سطح خیلی زیاد، زیاد و تا حدودی مورد تأیید متخصصان قرار گرفته و آزمون تحلیل عاملی تأییدی نیز، حاکی از برازش عالی الگوی پژوهش بوده است.

واژه‌های کلیدی: اعضای هیئت علمی، اعتبار، سرمایه فکری، عملکرد، مدیریت

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج است.

* دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

** دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. (نویسنده مسئول)

Ramezan.Jahanian@yahoo.com

*** استادیار گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۰/۱۰

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۳/۱۶

مقدمه

عملکرد مناسب و اثربخش کارکنان، یکی از کلیدهای موفقیت سازمان‌هاست. عملکرد خوب به معنی بهره‌وری، کیفیت، سودآوری و مشتری‌مداری است. به همین دلیل است که سازمان‌های موفق جهان، تلاش زیادی می‌کنند تا عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار کارکنان را شناسایی و مدیریت کنند. اطلاعات اجمالی در مورد روند بهره‌وری منابع انسانی در سال‌های اخیر و اظهارنظرهای صاحب‌نظران حاکی از آن است که ظرفیت‌های استفاده نشده‌ی زیادی در این حوزه وجود دارد که باید آن‌ها را مدیریت کرد و بکار گرفت (ابوالعلائی، ۱۳۹۴). برای اینکه کارکنان دانشگاه تبدیل به منابع ارزشمندی برای سازمان شوند، ضرورت دارد تا نظام مدیریت عملکرد کارکنان با نیازها و انتظارات ذینفعان سازمان ارتباط مؤثری برقرار کند. (کلارک^۱، ۲۰۱۸). علاوه بر ضرورت توجه به ارزیابی مطلوب عملکرد، توجه به نظامی که در قالب آن، هم ارزیابی به‌صورت مطلوب انجام گیرد و هم نتایج حاصل از ارزیابی به‌صورت مطلوب و در قالب یک سازوکار مناسب، تأثیرگذار باشد، یکی از مهم‌ترین ضرورت‌های اثربخشی ارزیابی عملکرد است.

در این میان الگوهای مرسوم و سنتی ارزیابی عملکرد دانشگاه‌ها نیز به دلیل گسسته بودن فرآیند ارزیابی و برخورداری از روش‌های گذشته‌نگر، نتوانسته است یک ارزیابی واقعی و قابل‌اعتمادی را به همراه داشته باشد (شیخ‌زاده، ۱۳۸۷)؛ بنابراین در این پژوهش بر اساس دیدگاه‌های نوین، مدیریت عملکرد بجای ارزیابی عملکرد مطرح شده است.

پیامد وجود نظام ارزیابی مبتنی بر دیدگاه نوین، بهبود کارکرد و نهایتاً اثربخشی فعالیت‌های دانشگاه آزاد اسلامی است. در صورتی که اعضای هیئت‌علمی، با تمام وجود لمس کنند که اهداف اساسی مرتبط با انجام ارزیابی در راستای رشد، توسعه و بهبود عملکرد و فعالیت‌های آن‌هاست و پدیده‌ی قضاوت و مچ‌گیری در آن جایگاهی ندارد. در این صورت اساتید، خود به استقبال برقراری نظام ارزیابی می‌روند و به‌طور مرتب در جهت بهبود مکانیزم‌های آن تلاش می‌کنند. برآیند این تلاش‌ها ایجاد نظام خودارزیابی در دانشگاه است که پیامد وجود چنین نگرشی، رشد، توسعه و بهبود عملکرد و نهایتاً تحقق اهداف دانشگاه خواهد بود (طبرسا، ۱۳۷۸). از طرفی در دیدگاه نوین به‌کارگیری سرمایه‌های فکری در ارزیابی، اعم از دانش سازمانی، اطلاعات، قابلیت‌ها، فرآیندها و شبکه‌های ارتباطی مورد تأکید قرار گرفته است.

1. Clark, D. R.

کالوو و همکاران^۱ (۲۰۰۶) اظهار می‌دارند که سرمایه فکری، قابلیت‌ها، دانش، فرهنگ، استراتژی، فرایندها، دارائی‌های فکری و شبکه‌های ارتباطی است که برای دانشگاه‌ها ارزش و مزیت رقابتی ایجاد می‌کند و به دانشگاه کمک می‌کند تا به اهدافش برسد (احمدوند و همکاران، ۱۳۹۵). همچنین بر اساس نظریه لی^۲ (۲۰۰۱) سرمایه فکری، متشکل از سه جزء سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری یا ارتباطات است که مهم‌ترین فاکتورهای تضمین‌کننده آینده سازمان هستند.

در حال حاضر دانشگاه آزاد اسلامی علیرغم تحولات مثبت در سال‌های اخیر، سیستم مدیریت عملکرد دارد؛ که معمولاً نمایشی بوده و تفاوتی با ارزیابی عملکرد ندارد. دانشگاهی که هر ترم یک‌بار فرم‌های ارزیابی عملکرد را تکمیل و دوباره ترم بعد تکرار می‌کند، ارزیابی عملکرد انجام داده است؛ ولی سیستم مدیریت عملکرد ندارد؛ چراکه مستمر نیست، بازخورد ندارد و مربی‌گری برای توسعه عملکرد صورت نگرفته است (قلی‌پور، ۱۳۹۵).

در این پژوهش، الگوی مدیریت عملکرد بر اساس مؤلفه‌های سرمایه فکری طراحی شده است و از آنجایی که نقش دانشگاه آزاد اسلامی در توسعه اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی کشور تعیین‌کننده است و بخشی از نیروی انسانی متخصص مورد نیاز بخش‌های مختلف، توسط این دانشگاه تربیت می‌شوند، تقویت و توسعه این بخش، توسعه سایر بخش‌ها را به دنبال دارد. در این میان، اعضاء هیئت علمی از عوامل اصلی و مهم نظام آموزشی کشور به شمار می‌روند و عملکرد آن‌ها بر عملکرد دانشگاه تأثیر مستقیم دارد.

در خصوص پیشینه پژوهش و متغیرهای مدیریت عملکرد و سرمایه فکری، پژوهش‌های نسبتاً زیادی به صورت مجزا انجام شده است؛ اما تاکنون کار چندانی در حوزه مدیریت عملکرد بر اساس مؤلفه‌های سرمایه فکری به‌ویژه در دانشگاه‌ها که از منبع عظیم سرمایه فکری برخوردارند، انجام نشده است. به نظر می‌رسد طراحی این الگو در حوزه آموزش عالی می‌تواند مطرح و مفید واقع شود. از جمله پژوهش‌های سازمانی انجام شده می‌توان به موارد زیر اشاره کرد.

شایان و یافتیان (۱۳۹۷) دریافته‌اند که دانش‌آموزان، مسائل ریاضی را جدای از جهان پیرامون خود می‌دانند و هر چه سطح مسائل از مفاهیم کتب درسی دورتر باشد عملکرد

معلمان کاهش می‌یابد؛ نتایج پژوهش مذکور بر بازنگری در منابع آموزشی و شیوه تدریس تأکید دارد.

محمدی و شریف‌زاده (۱۳۹۶) در پژوهش الگوی مطلوبی برای مدیریت عملکرد برای توسعه منابع در دستگاه‌های دولتی کشور ارائه کرده‌اند. ابعاد اصلی این مدل شامل تأثیرپذیری استراتژی سرمایه انسانی از استراتژی سازمانی و اسناد بالادستی، همخوانی و هماهنگی فرآیند پاسخگویی، ارتباط مسئولیت و اختیار با شاخص‌های ارزیابی عملکرد کارکنان، تأثیر استراتژی‌های ارزیابی بر فرآیند ارزیابی عملکرد کارکنان، وجود رابطه معنادار ویژگی‌های فردی کارکنان با فرآیند ارزیابی عملکرد آنان و درنهایت تأثیر ویژگی روابط کاری فی‌مابین بر مدیریت عملکرد کارکنان بوده است. از طرف دیگر محمودی میمند و حداد زاده (۱۳۹۰) ضمن بررسی مؤلفه‌های مؤثر بر ارزیابی سرمایه فکری در مؤسسات دانش‌محور، ۳۱ عامل مربوط به حوزه سرمایه فکری در سه بخش سرمایه ساختاری، سرمایه انسانی و سرمایه مشتری را شناسایی کرده‌اند. نتایج پژوهش ایشان حاکی از بالاترین میانگین رتبه سرمایه انسانی نسبت به دو سرمایه مشتری و ساختاری بوده است.

کلارک (۲۰۱۸) نیز در پژوهشی در موضوع تجزیه و تحلیل عملکرد کارکنان و استفاده از اطلاعات آن در طراحی آموزش‌های سازمانی بیان می‌کند که می‌توان با استفاده از ابزار برنامه‌ریزی معکوس رابطه معناداری بین استراتژی‌های سازمان و یادگیری برای تکرار عملکرد بهتر برقرار کرد. او بر اساس یافته‌های خود مدلی که بتواند شکاف عملکردی بین عملکرد فعلی فرد و استاندارد مطلوب را نشان دهد ارائه کرده است. با توجه به آنچه گذشت پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به سؤالات زیر است:

- ۱- عوامل و متغیرهای مدیریت عملکرد اعضای هیئت علمی کدام‌اند؟
- ۲- عوامل و متغیرهای سرمایه فکری اعضای هیئت علمی کدام‌اند؟
- ۳- الگوی مناسب مدیریت عملکرد اعضای هیئت علمی بر اساس مؤلفه‌های سرمایه فکری کدام‌اند؟
- ۴- میزان تناسب الگوی مدیریت عملکرد اعضای هیئت علمی از نظر متخصصان و صاحب‌نظران چگونه است؟

روش

روش پژوهش حاضر آمیخته (کمی - کیفی) بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل ۶۵۰ عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج بود که از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق‌ساخته در حوزه مدیریت عملکرد، پرسشنامه محقق‌ساخته در حوزه تعیین درجه تناسب مدل مدیریت عملکرد اعضای هیئت علمی از نظر متخصصان و صاحب‌نظران و پرسشنامه استاندارد بتتیس (۲۰۰۴) در حوزه سرمایه فکری، با معیار ۵ درجه‌ای لیکرت بود. پرسشنامه مدیریت عملکرد متشکل از ۲۷ بعد و ۱۲۷ مؤلفه مدیریت عملکرد و پرسشنامه سرمایه فکری شامل ۳ بعد و ۴۲ مؤلفه سرمایه فکری بوده است.

همچنین در بخش کیفی از مصاحبه نیمه ساختارمند نیز استفاده گردید که با ۲۵ نفر از متخصصان و صاحب‌نظران که با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب گردیدند مصاحبه انجام شد. به این صورت که ابتدا با ۲۰ نفر و سپس به منظور حصول اطمینان جهت رسیدن به اصل اشباع با ۵ نفر دیگر نیز مصاحبه صورت گرفته است. برای تعیین روایی پرسشنامه‌های محقق‌ساخته، در اختیار برخی از متخصصان و صاحب‌نظران قرار گرفت و در نهایت با اعمال نظرات آن‌ها، پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفتند.

پایایی پرسشنامه مدیریت عملکرد با ضریب آلفای ۰/۹۸ و پرسشنامه استاندارد بتتیس با ضریب آلفای ۰/۹۴ مورد تأیید قرار گرفت. همچنین ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه میزان تناسب مدل نیز ۰/۸۱ محاسبه گردید.

داده‌های به‌دست‌آمده با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی بررسی و تحلیل شد. در ابتدا به منظور بررسی و شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت عملکرد و همچنین شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های سرمایه فکری، نرمال بودن توزیع داده‌ها به وسیله آزمون کولموگروف-اسمیرنوف^۱ بررسی و سپس برای تحلیل ابعاد و مؤلفه‌ها و همچنین تناسب الگو با نظر صاحب‌نظران و متخصصان از آزمون تی تک نمونه‌ای^۲ استفاده شد. سپس به منظور رفع مشکل وابستگی درونی ابعاد متغیرهای مذکور و باهدف تلخیص آن‌ها در چند بُعد یا عامل، با استفاده از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی از طریق نرم‌افزار SPSS، عوامل بکار گرفته‌شده در بخش ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت عملکرد، به ۴ عامل و عوامل بکار گرفته‌شده در سنجش ابعاد و مؤلفه‌های سرمایه فکری، به ۳ عامل و ۹ مؤلفه اصلی و

1. kolmogorov-smirnov

2. one sample t test

عوامل بکار گرفته‌شده در بخش ابعاد و مؤلفه‌های الگوی پیشنهادی، به ۶ عامل خلاصه گردید و به‌منظور آزمون الگوی طراحی‌شده و با هدف سنجش صحت اختصاص دادن متغیرها به عامل‌ها، شاخص‌های برازش الگوی تحقیق با استفاده از آزمون تحلیل عاملی تأییدی از طریق نرم‌افزار Amos بررسی و الگوی مدیریت عملکرد اعضای هیئت‌علمی بر اساس مؤلفه‌های سرمایه فکری از برازندگی مناسبی برخوردار و اعتبار الگوی مذکور مورد تأیید قرار گرفت.

یافته‌ها

سؤال اول: عوامل و متغیرهای مدیریت عملکرد اعضای هیئت‌علمی کدام‌اند؟

جدول ۱. متغیرهای مربوط به هر یک از عوامل مدیریت عملکرد و میزان ضرایب به‌دست‌آمده از

ماتریس دوران یافته

ابعاد	متغیر	بار عاملی	عامل
دانش کاری	تجربه و مهارت کافی در امر آموزش و پژوهش	۰/۸۶۳	دانش کاری و مدیریت بار عاملی=۰/۸۰۷
	توانایی به‌کارگیری آگاهی‌های خود	۰/۸۱۲	
	توانایی در انتخاب بهترین راه‌حل‌ها برای حل مسئله	۰/۷۹۸	
	آشنایی با فرایند آموزش و پرورش	۰/۸۴۷	
رهنبری	شناخت اهداف و خط‌مشی‌های دانشگاه	۰/۷۰۵	رهنبری
	به‌کارگیری ابزارهای رهنبری از قبیل ایجاد انگیزه، علاقه، تشویق و تنبیه برای رسیدن به اهداف	۰/۹۴۷	
	توانایی شناخت و به‌کارگیری استعدادها و مهارت‌های خود	۰/۷۱۴	
	استفاده از امکانات و وسایل جدید و بروز در کلاس (بهبود کمیت و کیفیت)	۰/۸۴۷	
سازمان‌دهی	توانایی به‌کارگیری امکانات و تجهیزات موردنیاز در کلاس	۰/۷۳۸	سازمان‌دهی
	انتخاب بهترین محتوا در تدریس	۰/۹۷۱	
	نیازسنجی و تدوین اهداف آموزشی و پژوهشی	۰/۸۴۷	
	دیدگاه سیستمی و یکپارچه دیدن فرایندها	۰/۷۸۴	
برنامه‌ریزی و نظم	شناسایی بحران‌ها و عوامل ایجادکننده آن و برنامه‌ریزی برای مهار و پیشگیری از آن در گروه و دانشکده	۰/۷۹۸	برنامه‌ریزی و نظم
	کسب مهارت‌های موردنیاز مدیریت بحران	۰/۷۱۳	
	داشتن دقت در تحلیل همه‌جانبه مسائل	۰/۹۲۸	
	داشتن نگاه عمیق به مسائل و دوری از سطحی‌نگری	۰/۸۴۷	
تحلیلگری	استفاده از منابع مادی به‌طور بهینه و جلوگیری از هدر رفت آن	۰/۸۱۹	تحلیلگری
تفکر اقتصادی			تفکر اقتصادی

ابعاد	متغیر	بار عاملی	عامل
آموزش پذیری و آموزش به دیگران	پرسشگری در خصوص موضوعات آموزشی و پژوهشی	۰/۸۲۷	
	تمایل به یادگیری مطالب جدید و مرتبط با رشته تحصیلی در تدریس دروس	۰/۸۱۹	
امانت داری	توانایی تفهیم مطالب و موضوعات هنگام آموزش دادن به دانشجویان	۰/۸۲۹	
	توجه و پاسخ‌گویی لازم به درخواست‌های دانشجویان	۰/۸۳۸	
رضایت مراجعین	رازداری و حفظ اطلاعات محرمانه در دانشکده و گروه	۰/۷۴۵	
مسئولیت‌پذیری	استفاده بهینه از امکانات و تجهیزات دانشکده و گروه	۰/۸۶۹	
دقت و پیگیری	پذیرش مسئولیت در حد توانایی خود	۰/۸۱۷	
	توجه و جزئیات کار	۰/۷۳۶	
سرعت عمل و خودکار بودن	تحویل کارهای محول شده به افراد در زمان تعیین شده	۰/۷۷۲	
	انجام کارها با بیشترین کیفیت و در کمترین زمان	۰/۷۱۰	
	دارا بودن تجربه و دانش کافی در کار	۰/۷۴۸	
سرعت عمل	خودکترلی و عدم نیاز به نظارت مستقیم در انجام کارها	۰/۷۳۶	
ارتباطات مؤثر و قدرت مذاکره	توانایی بیان و تفهیم مطالب در جلسات	۰/۸۱۷	
	قدرت تشخیص در برقراری ارتباط در شرایط زمانی و مکانی مناسب	۰/۸۴۷	
	توانایی ایجاد اعتماد و اطمینان در مخاطب هنگام صحبت کردن	۰/۹۲۶	
همکاری گروهی	دارا بودن روحیه همکاری و لذت بردن از کارهای جمعی	۰/۹۵۸	ارتباطات مؤثر، شفاف و تعهد سازمانی
شفافیت و صراحت	دارا بودن برنامه، طرح درس و روال کاری مشخص و آگاه بودن مقام مافوق از آن	۰/۸۸۵	
انعطاف‌پذیری	توجه به موقعیت‌های مختلف و درک پیچیده‌گیری و تغییرات در امر آموزش و پرورش	۰/۸۱۴	با بار عاملی ۰/۸۵۰
تعهد سازمانی	تعامل مناسب با دانشگاه و لذت بردن از عضویت سازمانی	۰/۷۸۵	
پایبندی به قوانین و مقررات	احترام به قوانین و مقررات دانشگاه و عمل به آن	۰/۸۷۹	
	تشویق دیگران به رعایت قوانین و مقررات دانشگاه	۰/۸۴۷	
توجه به ایمنی	پرهیز از ارتکاب عمل مخاطره‌آمیز برای خود و دیگران	۰/۷۵۳	
انتقادپذیری	اعتقاد به نقش انتقاد سازنده در پیشرفت امور	۰/۷۸۹	رفتار متعادل
تعادل در رفتار	کنترل عواطف، احساسات و خشم خود	۰/۷۱۲	ومدیریت زمان
حضور به موقع و مدیریت زمان	رعایت زمان ورود و خروج از دانشگاه و تشکیل به موقع کلاس	۰/۷۹۷	با بار عاملی ۰/۷۹۹
	رعایت کردن مدت زمان استراحت و نماز و ناهار	۰/۸۵۴	
	ارزش قائل شدن برای وقت خود و دیگران	۰/۸۹۰	

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود در خصوص دانش کاری و مدیریت، عامل «به‌کارگیری ابزارهای رهبری از قبیل ایجاد انگیزه، علاقه، تشویق و تنبیه برای رسیدن به اهداف» با ضریب ۰/۹۵، در برنامه‌ریزی و ایجاد مهارت‌های حرفه‌ای در امر آموزش و

پژوهش عامل «انتخاب بهترین محتوا در تدریس» با ضریب ۰/۹۷، در ارتباطات مؤثر، شفاف و تعهد سازمانی عامل «دارا بودن روحیه همکاری و لذت بردن از کارهای جمعی» با ضریب ۰/۹۶ و سرانجام در رفتار متعادل و مدیریت زمان عامل «ارزش قائل شدن برای وقت خود و دیگران» با ضریب ۰/۸۹، مهم‌ترین عوامل مؤثر در ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی شناسایی گردید.

سؤال دوم: عوامل و متغیرهای سرمایه فکری اعضای هیئت علمی کدام‌اند؟

جدول ۲. عوامل و متغیرهای مربوط به هر یک از عوامل سرمایه فکری و میزان ضرایب به‌دست‌آمده از ماتریس دوران یافته

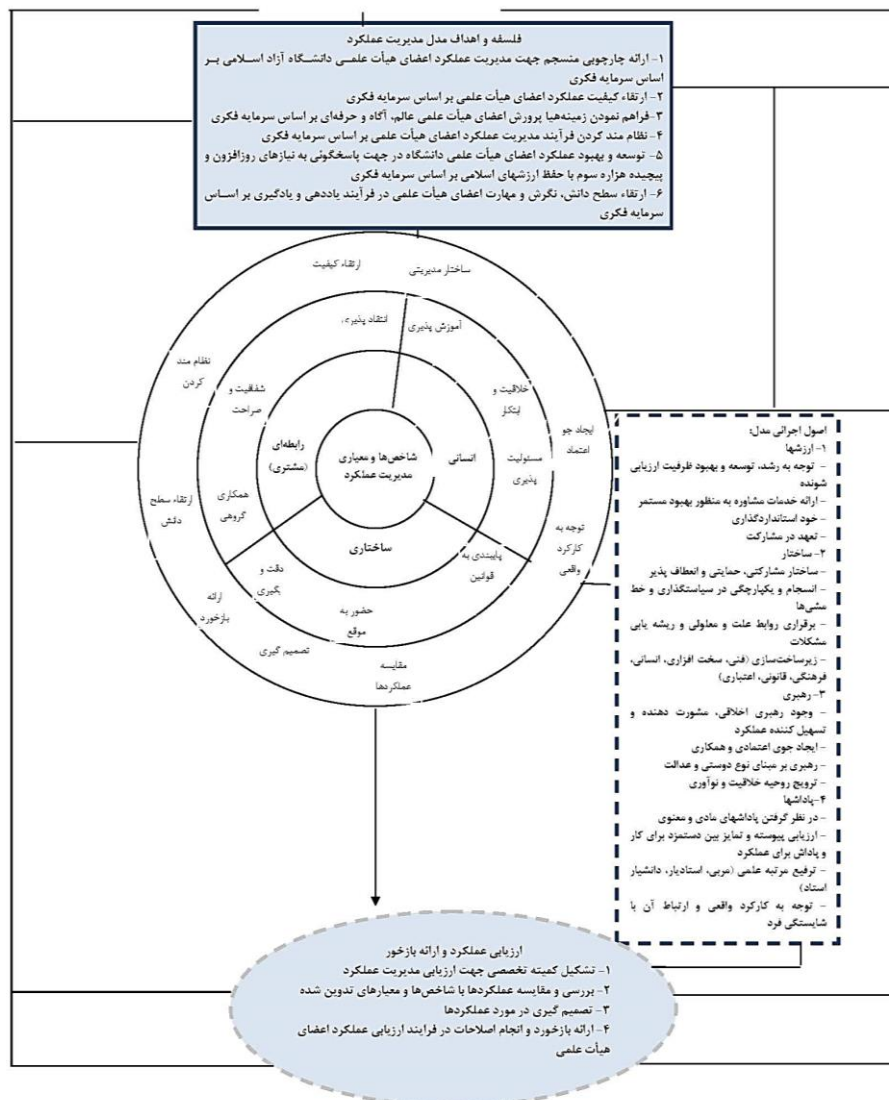
متغیر	عوامل	بار عاملی	متغیرهای اصلی	بار عاملی
سرمایه انسانی	۰/۸۴۳	جذب بهترین اساتید در برنامه استخدامی دانشگاه	۰/۹۲۳	۰/۸۱۹
			حمایت دانشگاه از خلق ایده‌های جدید و اجرای آن	
			پرورش و ترویج، توسعه و حفظ روابط درونی میان گروه‌های مختلف	
سرمایه فکری	۰/۸۵۲	آسان بودن دستیابی به سیستم اطلاعات دانشگاه	۰/۸۴۷	۰/۸۱۴
			ممانعت ساختار سازمانی دانشگاه از دور بودن اساتید از لحاظ خانوادگی	
			بوروکراسی (کاغذبازی) کسل‌کننده و مهارنشدن دانشگاه	
سرمایه ارتباطی	۰/۸۲۷	ارتباط دائمی با مشتریان برای روشن‌تر ساختن خواسته‌های آنان	۰/۷۶۵	۰/۸۷۴
			تلاش و کوشش دانشگاه آزاد اسلامی در حفظ خدمات ارزش‌افزوده	
			بیشتر نسبت به سایر دانشگاه‌ها	
		کاهش زمان حل مشکل دانشجویان توسط دانشگاه	۰/۸۴۳	

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود در خصوص سرمایه انسانی عامل «جذب بهترین اساتید در برنامه استخدامی دانشگاه» با ضریب ۰/۹۲، در سرمایه ساختاری عامل «بوروکراسی کسل‌کننده و مهارنشدن دانشگاه» با ضریب ۰/۹۰ و در سرمایه ارتباطی (مشتری) عامل «کاهش زمان حل مشکل دانشجویان توسط دانشگاه» با ضریب ۰/۸۴۳، مهم‌ترین عوامل مؤثر در ابعاد و مؤلفه‌های سرمایه فکری شناسایی گردید.

سؤال سوم: الگوی مدیریت عملکرد اعضای هیئت علمی بر اساس سرمایه فکری کدام است؟

با توجه به یافته‌های سؤال اول تحقیق و ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت عملکرد و نیز یافته‌های سؤال دوم و ابعاد و مؤلفه‌های سرمایه فکری به‌دست‌آمده از یک‌طرف و نظر به

وجود چهار مرحله در طراحی و اجرای یک نظام مدیریت عملکرد، یعنی «تعیین اهداف و استراتژی‌ها»، «معیارهای اندازه‌گیری و استانداردها»، «عواقب و پیامدها» و «بازخورد» (عبدالهی، ۱۳۹۳). از طرف دیگر و همچنین مطالعه گسترده پیشینه موضوع و مبانی نظری و تجربی مدیریت عملکرد، الگوی مدیریت عملکرد اعضای هیئت علمی بر اساس مؤلفه‌های سرمایه فکری به صورت شکل ۱ ارائه گردید.



شکل ۱. الگوی مدیریت عملکرد اعضای هیأت علمی بر اساس مؤلفه‌های سرمایه فکری

سؤال چهارم: میزان تناسب الگوی مدیریت عملکرد اعضای هیئت علمی از نظر متخصصان و صاحب‌نظران چگونه است؟

جدول ۳. توصیف داده‌های مربوط به ابعاد مختلف الگوی پیشنهادی

ابعاد	گزینه	آماره	فراوانی	درصد
فلسفه و اهداف مدل	خیلی زیاد	۶	۲۰	
	زیاد	۱۵	۵۰	
	تا حدودی	۶	۲۰	
انسانی	خیلی زیاد	۹	۳۰	
	زیاد	۱۵	۵۰	
	تا حدودی	۳	۱۰	
ساختاری	خیلی زیاد	۹	۳۰	
	زیاد	۹	۳۰	
	تا حدودی	۹	۳۰	
رابطه‌ای (مشتري)	خیلی زیاد	۹	۳۰	
	زیاد	۱۵	۵۰	
	تا حدودی	۳	۱۰	
اصول اجرایی (ارزش‌ها)	خیلی زیاد	۹	۳۰	
	زیاد	۱۲	۴۰	
	تا حدودی	۳	۱۰	
اصول اجرایی مدل (ساختار)	خیلی زیاد	۱۲	۴۰	
	زیاد	۱۲	۴۰	
	تا حدودی	۳	۱۰	
اصول اجرایی مدل (رهبری)	خیلی زیاد	۹	۳۰	
	زیاد	۱۲	۴۰	
	تا حدودی	۹	۳۰	
اصول اجرایی مدل (پاداش‌ها)	خیلی زیاد	۶	۲۰	
	زیاد	۱۲	۴۰	
	تا حدودی	۹	۳۰	
ارزشیابی و بازخورد	خیلی زیاد	۶	۲۰	
	زیاد	۲۱	۷۰	
	تا حدودی	۳	۱۰	

داده‌های مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد که ۹۰ درصد متخصصان و صاحب‌نظران در حد خیلی زیاد، زیاد و تا حدودی با بعد فلسفه و اهداف الگو موافقت نشان داده‌اند. ۸۰ درصد آنان در حد خیلی زیاد و زیاد بعد انسانی الگوی پیشنهادی را تأیید و بعد ساختاری و بعد رابطه‌ای (مشتری) نیز به ترتیب ۹۰ درصد در حد خیلی زیاد، زیاد و تا حدودی و ۸۰ درصد در حد خیلی زیاد و زیاد مورد تأیید قرار گرفته است. در خصوص اصول اجرایی الگو بخش ارزش‌ها ۷۰ درصد خیلی زیاد و زیاد، بخش ساختار ۸۰ درصد در حد خیلی زیاد و زیاد، بخش رهبری ۱۰۰ درصد در حد خیلی زیاد، زیاد و تا حدودی و بخش پاداش‌ها ۹۰ درصد در حد خیلی زیاد و زیاد و تا حدودی مورد تأیید متخصصان و صاحب‌نظران قرار گرفته است. همچنین آنان بعد ارزشیابی و ارائه بازخورد را در حد خیلی زیاد و زیاد (۹۰ درصد) مورد تأیید قرار داده‌اند.

جدول ۴. متغیرهای مربوط به هر یک از عوامل الگو و میزان ضرایب به‌دست‌آمده از ماتریس

دوران یافته

متغیر	بار عاملی	عامل
ارتقاء کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد بر اساس سرمایه فکری	۰/۸۲۳	فلسفه و اهداف مدل
نظام‌مند کردن فرایند مدیریت عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس سرمایه فکری	۰/۸۵۶	
ارتقای سطح دانش، نگرش و مهارت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه در فرایند یاددهی و یادگیری بر اساس سرمایه فکری	۰/۹۴۷	
آموزش پذیری و آموزش به دیگران	۰/۸۶۹	
خلاقیت و ابتکار	۰/۸۳۵	بعد انسانی
مسئولیت‌پذیری	۰/۸۴۹	
پایبندی به قوانین و مقررات	۰/۹۸۷	بعد ساختاری
حضور به‌موقع و مدیریت زمان	۰/۸۳۲	
دقت و پیگیری	۰/۹۱۸	
همکاری گروهی	۰/۸۰۳	بعد رابطه‌ای
شفافیت و صراحت	۰/۷۴۹	
انتقادپذیری	۰/۷۲۶	
ساختار مدیریتی مشارکتی، حمایتی و انعطاف‌پذیر	۰/۸۷۴	اصول اجرایی مدل
ایجاد جوی توأم با اعتماد و همکاری	۰/۸۹۵	
توجه به کارکرد واقعی افراد و ارتباط آن با شایستگی فرد	۰/۹۲۳	
بررسی و مقایسه عملکردها با شاخص‌ها و معیارهای تدوین‌شده	۰/۷۲۴	ارزشیابی و بازخورد مدل
تصمیم‌گیری در مورد عملکردها	۰/۷۹۸	
ارائه بازخورد و انجام اصلاحات در فرایند ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی	۰/۸۵۴	

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود در بعد فلسفه و اهداف مدل عامل «ارتقای سطح دانش، نگرش و مهارت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه در فرایند یاددهی و یادگیری بر اساس سرمایه فکری» با ضریب ۰/۹۵، در بعد انسانی عامل «آموزش پذیری و آموزش به دیگران» با ضریب ۰/۷/۸، در بعد ساختاری عامل «پابندی به قوانین و مقررات» با ضریب ۰/۹۹، در بعد رابطه‌ای «همکاری گروهی» با ضریب ۰/۸۰، در بعد اصول اجرایی مدل عامل «توجه به کارکرد واقعی افراد و ارتباط آن با شایستگی فرد» با ضریب ۰/۹۲ و سرانجام در بعد ارزشیابی و بازخورد مدل عامل «ارائه بازخورد و انجام اصلاحات در فرایند ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی» با ضریب ۰/۸۵ مهم‌ترین عوامل مؤثر در شکل‌گیری ابعاد الگوی مدیریت عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی شناسایی گردید.

جدول ۵. شاخص‌های برازش الگو (تحلیل عاملی تأییدی)

مجدور کای X^2	۲۰۸۰	برازش قابل قبول
درجه آزادی (df)	۲۱۱۲۶/۲۸	
ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریبی (RMSEA)	۰/۰۵۰	برازش عالی
x^2 / df	۱/۷۵	تأیید دقیق برازش
شاخص برازش مقایسه‌ای $(CFI)^3$	۱	برازش عالی
شاخص‌های برازندگی	برآورد	نتیجه
شاخص برازندگی تعدیل شده $(AGFI)$ (شاخص نیکوئی برازش اصلاح شده)	۰/۹۲	برازش عالی
شاخص نیکوئی برازندگی (GFI)	۰/۷۴	برازش قابل قبول
ریشه میانگین مجذور پس ماند (RMR) (ریشه میانگین مربعات باقیمانده)	۰/۰۱۳	برازش عالی

یکی از مهم‌ترین شاخص‌های برازندگی، مجذور کای است که هماهنگی الگوی موردنظر را با الگوی هم پراشی بین متغیرهای مشاهده‌شده موردسنجش قرار می‌دهد. مقادیر کوچک‌تر آن نشان‌دهنده برازندگی بیشتر است مقدار مجذور کای (۲۰۸۰) از لحاظ آماری معنادار است. نسبت مجذور کای به درجه آزادی مربوط برابر ۱/۷۵ است و با

توجه به اینکه عدد مربوطه از ۲ کمتر است؛ بنابراین می توان نتیجه گرفت که این آزمون برازش دقیق الگو را با داده های مشاهده شده، تأیید می کند. ریشه میانگین مربعات خطای تقریبی (RMSEA) در این مدل ۰/۰۵۰ است که اگر آن را با ۰/۰۸ در جدول شاخص های ارزشیابی برازش مدل (جدول ۵) مقایسه کنیم، نتیجه می گیریم که الگوی مذکور از برازندگی برخوردار است. شاخص دیگر، ریشه میانگین مربعات باقیمانده یا ریشه میانگین مجذور پس ماند (RMR) است که در این الگو برابر ۰/۰۱۳ و بسیار کوچک است که این نیز بیانگر خطای ناچیز الگو و برازش قابل قبول آن است.

همچنین بررسی شاخص برازندگی مقایسه ای (CFI) و شاخص برازندگی اصلاح شده (AGFI) یا شاخص نیکوئی برازش تعدیل شده به ترتیب ۱ و ۰/۹۲ به دست آمده است که با توجه به اینکه مقدار به دست آمده از ۰/۹۰ بالاتر است؛ بنابراین شاخص های مذکور هم مؤید برازش عالی الگوی تحقیق است. در مجموع با توجه به آزمون های فوق، الگوی مدیریت عملکرد اعضای هیئت علمی بر اساس سرمایه فکری از برازندگی مناسبی برخوردار است.

بحث و نتیجه گیری

در این بخش به تفکیک، به شرح و تفسیر سؤالات پژوهش پرداخته شده است. در پاسخ به سؤال اول پژوهش، عوامل مدیریت عملکرد اعضای هیئت علمی که پس از آزمون تحلیل عاملی و انجام مصاحبه های صورت گرفته مطرح و مورد تأیید قرار گرفته اند در چهار عامل دانش کاری و مدیریت، برنامه ریزی و ایجاد مهارت های حرفه ای در امر آموزش و پژوهش، ارتباطات مؤثر، شفاف و تعهد سازمانی و رفتار متعادل و مدیریت زمان خلاصه گردیده اند از جمله ابعاد مندرج در عوامل مذکور، می توان به ابعاد رهبری، دانش کاری، تصمیم گیری، برنامه ریزی و نظم، جامع نگری، تحلیلگری، آموزش پذیری و آموزش به دیگران، مسئولیت پذیری، سرعت عمل و خودکار بودن، همکاری گروهی، ارتباطات مؤثر و قدرت مذاکره، انعطاف پذیری و تعهد سازمانی و بالاخره به ابعاد انتقادپذیری، پایداری و قوانین و مقررات و حضور به موقع و مدیریت زمان اشاره کرد. نتایج به دست آمده با پژوهش کلارک (۲۰۱۸)، آرمسترانگ (۲۰۰۵)، حقیقی کفاش و همکاران (۱۳۹۲)، ابوالعلائی (۱۳۹۴)، قلی پور (۱۳۹۵)، کریمی جعفری (۱۳۹۴)، محمدی و همکاران (۱۳۹۳)، و عبدالمهی (۱۳۸۳) همسو است.

در تبیین نتایج به‌دست‌آمده می‌توان اظهار داشت با توجه به وجود مشکلات دانشگاه آزاد اسلامی از جمله عدم استفاده از الگوهای رایج، جزئی‌نگری، اقتدارآمیز و رسمی بودن، فقدان استراتژی بهبود کیفیت و توجه به مشکلات آتی به‌جای بهبود کل نظام دانشگاهی به نظر می‌رسد با وجود ابعاد و مؤلفه‌های به‌دست‌آمده در الگوی پژوهش نظیر جامع‌نگری، انعطاف‌پذیری و تعادل در رفتار به ترتیب بتوان بیماری جزئی‌نگری و رفتار رسمی و اقتدارآمیز حاکم بر دانشگاه را مرتفع ساخت. همچنین با وجود ابعاد دانش کاری، برنامه‌ریزی و نظم، سازمان‌دهی، کنترل و نظارت، رهبری و پایبندی به قوانین و مقررات بتوان بر مشکل فقدان استراتژی دانشگاه غلبه کرد. به‌طور کلی به نظر می‌رسد وجود ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت عملکرد در الگوی پیشنهادی پژوهش و ارتباط متقابل آن‌ها در حوزه نظری و تجربی، موجب شکل‌گیری الگویی قابل‌اتکا، پیش‌برنده و پویا شده است.

همچنین در بعد تبیین شاخص‌ها و طراحی الگوی مدیریت عملکرد، انعطاف‌پذیری و تحول‌پذیری منطقی مورد توجه قرار گرفته است. کل‌نگری، جامعیت و رویکرد سیستماتیک مدیریت عملکرد یکی از کلیدی‌ترین ابعاد مدیریت عملکرد است که در الگوی پژوهش مورد تأکید قرار گرفته است.

در پاسخ به سؤال دوم پژوهش، عوامل و متغیرهای سرمایه فکری مورد بررسی قرار گرفت. همچنین ابعاد انسانی، ساختاری و ارتباطی (مشتري)، که در مصاحبه‌های انجام‌شده با اساتید نیز به آن اشاره شد، با نتایج پژوهش، همسو است.

نتایج به‌دست‌آمده در پژوهش، با نتایج احمدیان و قربانی (۱۳۹۲) و چانگ و هسیه^۱ (۲۰۱۱) همسو است. البته در پژوهش‌های مذکور، علاوه بر سه بعد مذکور، به ابعاد نوآوری، فناوری اطلاعات و مالی نیز اشاره کرده است. به‌ویژه احمدیان و قربانی (۱۳۹۲) با تأکید بر ابعاد سه‌گانه سرمایه فکری، سرمایه ساختاری (سازمانی) را متشکل از دو زیر مؤلفه نوآوری و رمزگشایی دانش دانسته است.

در تبیین و تشریح نتایج به‌دست‌آمده می‌توان اظهار داشت که ارزیابی‌های صورت گرفته تاکنون با استفاده از روش‌های متداول و سنتی بوده و سرمایه فکری در ارزیابی‌ها مورد توجه قرار نگرفته است. ارزیابی‌های سنتی به علت در برنگرفتن معیارهای صحیح ارزیابی منجر به ارائه گزارش‌های غیرعلمی شده است؛ و به افزایش جو تردید و نارضایتی مسئولان و دست‌اندرکاران دانشگاه منجر شده است. در دانشگاه‌ها نقش و اهمیت بازده

سرمایه فکری به کار گرفته شده در قابلیت سودآوری پایدار و مستمر بیش از بازده سرمایه مالی است. در جوامع دانش محور به ویژه در دانشگاه ها سرمایه فکری بخش مهمی از ارزش دانشگاه ها محسوب می شود؛ بنابراین لازم است، برای کنترل و مدیریت سرمایه فکری، دانشگاه ها بتوانند سرمایه فکری را شناسایی، اندازه گیری و گزارش کنند.

امروزه ضرورت توجه به کیفیت و ارتقاء نظام مدیریت عملکرد به خوبی احساس شده است. به طوری که برخی از صاحب نظران بهبود کیفیت برنامه های آموزشی و پژوهشی در دانشگاه ها و توجه به سرمایه فکری را هدف اصلی مدیریت عملکردی می دانند و معتقدند که اگر مدیریت عملکرد بر اساس مؤلفه های سرمایه فکری اجرا شود موفقیت برنامه های آموزشی تضمین خواهد شد (ملا محمدی، ۱۳۷۹). دانشگاه آزاد اسلامی با روند کنونی رشد کمی و به سبب نبودن مدل مفهومی مناسب برای مدیریت عملکرد در چارچوب مؤلفه های سرمایه فکری، رهسپار آینده به غایت نگران کننده ای است. بنابراین با توجه به رابطه معنادار بین سرمایه فکری و عملکرد و همچنین نتایج به دست آمده در پژوهش، می توان به این نتیجه دست یافت که کنترل و هدایت جریان دانایی در قالب سرمایه فکری، به منظور بهبود و ارتقای عملکرد عملی خواهد بود.

در پاسخ به سؤال سوم پژوهش، با توجه به یافته های سؤال اول و دوم و دستیابی به ابعاد و مؤلفه های مدیریت عملکرد و سرمایه فکری و نظر به اینکه برای طراحی یک الگوی پویا، دقیق و جامع مدیریت عملکرد چهار مرحله در طراحی و اجرای آن یعنی تعیین اهداف و استراتژی ها، معیارهای اندازه گیری و استانداردها، عواقب و پیامدها و بازخورد وجود دارد (عبدلهی، ۱۳۹۲) و همچنین با توجه به عوامل مؤثر در اجرای فرآیند مدیریت عملکرد از جمله چارچوب اصولی برای اندازه گیری عملکرد، سازگاری شاخص های ارزیابی با اهداف، اقتضائات محیطی، واقع گرا بودن و نگرش سیستمی (کریمی جعفری، ۱۳۹۴) و نیز مطالعه گسترده پیشینه موضوع و مبانی نظری و تجربی مدیریت عملکرد و سرمایه فکری و بررسی پژوهش های صاحب نظران، از جمله محمدی و شریف زاده (۱۳۹۶)، قلی پور (۱۳۹۵)، هدویگا^۱ (۲۰۱۶)، دیویس^۲ (۲۰۰۸)، چن و همکاران^۳ (۲۰۱۴)، مورا و همکاران (۲۰۰۶) و کاست^۴ (۲۰۱۵) و به استناد مصاحبه های مختلف با صاحب نظران و متخصصان، الگوی مدیریت عملکرد اعضای هیئت علمی بر اساس مؤلفه های سرمایه های سرمایه فکری

1. Hedwiga, H.

2. Davies, J.

3. Chen, C. J., et al.

4. Coste, A. I.,

در شکل ۱ پیشنهاد شد. در این الگو، به رشد و توسعه ظرفیت‌های ارزیابی‌شونده، بهبود و بهسازی افراد و عملکرد آن‌ها، مشارکت عمومی ذینفعان، توجه به معیارهای همه‌جانبه و استراتژی‌ها و آرمان‌های دانشگاه، توجه به ایجاد انگیزه و مسئولیت‌پذیری، توجه به بهبود کیفیت و بهینه‌سازی فعالیت‌ها، ارائه خدمات مشاوره‌ای، مطالعه علمی و قابل‌اتکا در مورد اساتید در دانشگاه و توجه به ظرفیت‌های استفاده‌نشده در حوزه مدیریت عملکرد، توجه جدی به عمل‌آمده است. در خصوص به‌کارگیری ملاک‌ها و معیارهای ارزیابی عملکرد وجوه تفاوت و تشابه بین الگوی پیشنهادی با سایر الگوها وجود دارد. در الگوی پیشنهادی شمس‌مورکانی و همکاران (۱۳۹۳) از مؤلفه رضایت دانشجویان استفاده شده که در الگوی پیشنهادی به‌منظور تعمیم بیشتر از ملاک رضایت مراجعین استفاده شده است. همچنین نشانگر رعایت قوانین و مقررات در پژوهش مذکور در قالب فعالیت‌های اجرایی مطرح شده درحالی‌که در الگوی پیشنهادی نشانگر مذکور تحت عنوان پایبندی به قوانین و مقررات مطرح شده که از شفافیت و صراحت بیشتری برخوردار است و نیز سه ملاک مهارت‌های تدریس، مهارت‌های مدیریت کلاس و تخصص در محتوای تدریس که دارای معنای مشترک هستند در الگوی پیشنهادی تحقیق تحت عنوان دانش کاری، آموزش پذیری و آموزش به دیگران به کار گرفته شده که به نظر می‌رسد از جامعیت بیشتری برخوردار باشد. در پاسخ به سؤال چهارم در خصوص میزان تناسب الگوی مدیریت عملکرد از نظر متخصصان و صاحب‌نظران، نتایج نشان داد عوامل مندرج در جدول ۳، ۷۰ تا ۱۰۰ درصد در سطح خیلی زیاد، زیاد و تا حدودی مورد تأیید متخصصان قرار گرفته و تحلیل عاملی تأییدی نیز حاکی از برازش عالی الگوی پژوهش بوده است.

بررسی‌ها نشان می‌دهد که پژوهشگرانی از جمله محمدی و شریف‌زاده (۱۳۹۶)، ایوانو و اواسینکای^۱ (۲۰۱۴) و شیخ‌زاده (۱۳۸۸) و بسیاری دیگر اقدام به طراحی، تبیین و اجرای الگوهای مختلف ارزشیابی عملکرد کرده‌اند، اما در هیچ‌کدام از آن‌ها مؤلفه‌های سرمایه فکری مشاهده نگردید.

شناسایی نقاط قوت و ضعف، توجه به تعالی سازمانی، بررسی و مقایسه عملکردها و پیش‌بینی فرایند اصلاحات که در ارزیابی‌های سستی مورد توجه نبوده، در مدل طراحی شده کاملاً به آن توجه شده است. به نظر می‌رسد باوجود ابعاد مهمی نظیر دانش کاری، خلاقیت و ابتکار، سرعت عمل و خودکار بودن، دقت و پیگیری و ارتباطات مؤثر

1. Ivanov, C- I. & Avasilcai, S.

و قدرت مذاکره در مدل فوق که در قالب سرمایه فکری (شامل بعد انسانی، بعد ساختاری و بعد رابطه‌ای یا مشتری) با درصد بالایی مورد توجه صاحب نظران و متخصصان قرار گرفته است. کار ساخت دهی و هدایت، آزمون و ارزیابی و تقویت و توانمندی در کنار هم انجام شده و اساتید زاینده، بارور، فعال، خلاق و متعهد به اهداف دانشگاه آزاد اسلامی را پرورش خواهد داد.

مؤلفه خود استانداردگذاری به عنوان یک ارزش در اصول اجرایی مدل تحقیق و مؤلفه‌هایی نظیر، ساختار مشارکتی، حمایتی و انعطاف‌پذیر، ایجاد جوی توأم با اعتماد و همکاری و وجود رهبری اخلاقی و مشورت دهنده و تسهیل‌کننده، اصولی هستند که در قالب شاخص‌ها و معیارهای سرمایه فکری می‌توانند خلأهای ناشی از ظرفیت‌های استفاده نشده در حوزه ارزیابی عملکرد را پر کرده و در قالب مدل مدیریت عملکرد ضمن تحقق ملاحظات فوق، به تحقق اهداف دانشگاه و کنترل و هدایت جریان دانایی بپردازد. در بعد فلسفه و اهداف مدل، ارائه چارچوبی منسجم جهت مدیریت عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه بر اساس سرمایه فکری، مورد توجه ۹۰ درصد متخصصان و صاحب نظران قرار گرفته است. این مؤید مطلبی است که آرمسترانگ^۱ (۲۰۰۵) اظهار داشته که مدیریت عملکرد، چارچوبی منسجم برای دستیابی به اهداف، پیاده‌سازی برنامه‌های تدوین شده به منظور اصلاح برنامه‌ها است. همچنین در طراحی الگوی مذکور تلاش شده است تا اشکالات و ضعف‌هایی که متخصصان و صاحب نظران درباره شیوه‌های مرسوم ارزیابی عملکرد متذکر شده‌اند مرتفع گردد. عبداللہی (۱۳۹۲) و سیادت و همکاران (۱۳۸۵) در پژوهش‌های خود به اشکالات، نواقص و چالش‌های اساسی ارزیابی عملکرد از جمله، عدم تأمین جامعیت ارزیابی، عدم استفاده مؤثر از نتایج آن، عدم تغییر نگرش‌ها، عدم کاهش مقاومت‌ها، عدم جلب مشارکت ذینفعان، عدم استفاده از الگوهای شناخته شده، عدم وجود استمرار، جزئی‌نگری و فقدان استراتژی‌های لازم اشاره کرده‌اند؛ بنابراین، در الگوی طراحی شده سعی شد ضمن توجه به دیدگاه‌های مدرن مدیریت عملکرد، به رفع اشکالات و چالش‌های موجود در شیوه‌های مرسوم ارزیابی عملکرد اقدام شود.

در ادامه این پژوهش به منظور عمق‌بخشی به نتایج و اعمال رویکرد طبیعت‌گرایانه و دسترسی به نکات پنهان در جریان انتقال داده‌های کمی و تقویت و کیفیت‌بخشی به آن‌ها،

1. Armestrang, M.

نتایج مصاحبه با صاحب‌نظران و اساتید مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. با استناد به مصاحبه‌های انجام شده، اکثریت مصاحبه‌شوندگان منتقد جدی ارزیابی‌های مرسوم و سنتی در دانشگاه‌ها بوده و استفاده از دیدگاه‌های نوین در ارزیابی عملکرد را لازم و ضروری می‌دانند توجه به ارزیابی‌های ترکیبی با استفاده از مؤلفه‌های اثرگذار، معیارهای همه‌جانبه، توجه به استراتژی‌ها و اهداف، توجه به نقش مربی‌گری ارزیابی‌کننده و ارائه آموزش و ایجاد انگیزه و خلاقیت در اعضای هیئت علمی مورد تأکید آنان بوده است بنابراین، این نقطه نظرات در تدوین ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت عملکرد و سرمایه فکری مورد استفاده قرار گرفته است. بدیهی است که توجه به نقطه نظرات ارزشمند و نکات پنهانی که اساتید در جریان مصاحبه مطرح کردند ضمن تقویت و پویایی الگوی مذکور، تأیید نهایی آنان با درصد بالایی را به همراه داشت. به‌طور کلی نتایج حاصل از داده‌های کمی و کیفی، اعتبار الگوی پیشنهاد شده مدیریت عملکرد اعضای هیئت علمی بر اساس مؤلفه‌های سرمایه فکری را کاملاً تأیید می‌کند.

زمان‌بر بودن گردآوری داده‌ها در بخش کیفی و محدودیت زمانی که پژوهشگر با آن مواجه بود از جمله محدودیت‌های تحت کنترل پژوهشگر بود که با تلاش پژوهشگر این محدودیت‌ها تا حدودی مرتفع گردید. همچنین همکاری ضعیف برخی از آزمودنی‌ها در تکمیل پرسشنامه و عدم امکان کنترل متغیرهای روان‌شناختی مثل هوش و استعداد اعضای هیئت علمی را می‌توان از محدودیت‌های خارج از کنترل پژوهشگر نام برد.

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش پیشنهاد می‌گردد:

- کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی حین خدمت جهت افزایش مهارت‌ها و توانایی‌های اساتید برگزار گردد.
- مهارت‌های فردی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، جدی گرفته شود و از اساتید در حل و فصل مسائل و چالش‌های موجود کمک گرفته شود.
- ایده‌ها، نوآوری‌ها و ابتکارات اساتید، محترم شمرده شده و مورد توجه دانشگاه قرار گیرد و تشویق و پاداش‌های مادی و معنوی برای آن‌ها در نظر گرفته شود.
- فرصت‌های مطالعاتی برای اعضای هیئت علمی در نظر گرفته شود.
- از انگیزاننده‌های ترغیب‌کننده که منجر به تلاش بیشتر اساتید در جهت وظایف علمی و پژوهشی می‌گردد استفاده شود.

پیشنهادهای کاربردی از قرار زیر است:

- پیشنهاد می‌گردد موضوع تحقیق را در سایر دانشگاه‌ها اجرا کرده و ضرایب اشتراک و افتراق به‌دست‌آمده از الگو را با تحقیق حاضر مقایسه کنند.
- پیشنهاد می‌گردد، از سایر ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت عملکرد اعضای هیئت علمی بر اساس مؤلفه‌های سرمایه فکری بهره گرفته شود.
- پیشنهاد می‌گردد در راستای طراحی الگوی پیشنهادی، در زمینه طراحی الگویی برای ارزیابی توانمندی‌های اعضای هیئت علمی اقدام گردد.

منابع

- ابوالعلانی، ب. (۱۳۹۴). مدیریت عملکرد (راهنمای مدیران برای ارزیابی و بهبود عملکرد کارکنان). تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- احمدیان، م. و قربانی، ر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی، مورد مطالعه وزارت امور اقتصادی و دارایی. مجله اقتصادی، (۱۱-۱۲)، ۱۱۱-۱۳۰.
- حقیقی کفاش، م.، اسماعیلی، م. ر. و اکبری، م. (۱۳۹۲). ارزیابی عملکرد در سازمان‌های فرهنگی، چاپ اول. تهران: امیرکبیر.
- سیادت، س. ع.، جمشیدیان، ع. و کیانفر، و. (۱۳۸۵). ارزیابی درونی، استراتژی مقابل با چالش‌های آموزش عالی در هزار سوم. پژوهش‌های تربیتی و روان‌شناختی، (۱)۲.
- شیخ‌زاده، ر. و بهرام‌زاده، م. (۱۳۸۷). نقش مدیریت استراتژیک منابع انسانی در ارتقای عملکرد کسب‌وکار، ماهنامه مشاور مدیریت، انجمن مشاوران مدیریت ایران، ۱۸.
- شمس‌مورکانی، غ. و همکاران (۱۳۹۳). طراحی الگوی ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی، اولین کنفرانس ملی ارزیابی کیفیت در نظام دانشگاهی، تهران: دانشگاه صنعتی شریف، اردیبهشت‌ماه ۱۳۹۳.
- شایان، م. و یافتیان، ن. (۱۳۹۷). ارزیابی عملکرد دانش‌آموزان پایه دهم و معلمان متوسطه اول در آزمون سواد ریاضی. نشریه پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۲(۴۳)، ۶۴-۹۴.
- طبرسا، غ. (۱۳۷۸). بررسی و تبیین نقش اقتضائات استراتژیک در انتخاب الگوی ارزیابی عملکرد سازمان‌های دولتی، مجموعه مقالات دومین جشنواره شهید رجایی، ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی کشور. تهران: سازمان امور اداری و استخدامی کشور.
- عبدالهی، ب. و حیدری، س. (۱۳۹۲). عوامل مرتبط با توسعه اعضای هیئت علمی دانشگاه، مطالعه موردی: دانشگاه تربیت‌معلم تهران، فصلنامه آموزش عالی، ۲(۵)، ۱۱۱-۱۳۵.
- قلی‌پور، آ. (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوری‌ها و کاربردها) چاپ نهم. تهران: سمت.
- کریمی جعفری، ف. (۱۳۹۴). ارزیابی عملکرد سازمانی. تهران: دارالفنون.

محمودی میمند، م. و حداد زاده، م. (۱۳۹۰). مطالعه و تعیین مؤلفه‌های مؤثر بر ارزیابی سرمایه فکری در مؤسسات دانش‌محور (مطالعه موردی: شرکت‌های مستقر در پارک علم و فناوری یزد). نشریه پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۵ (۱۵)، ۱۲۹-۱۴۹.

ملا محمدی، آ. (۱۳۷۹). ارزیابی کیفیت برنامه درسی رشته برنامه‌ریزی در مقطع کارشناسی ارشد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران: دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.

محمدی، م. و شریف‌زاده، ف. (۱۳۹۶). طراحی الگوی مدیریت عملکرد با رویکرد توسعه منابع انسانی در بخش دولتی. فصلنامه آموزشی و توسعه منابع انسانی، ۱۵، ۱۳۳-۱۵۹.

References

- Abdollahi, B., & Heidari, S. (2013). Factors related to the development of faculty members, Case study: Tarbiat Moallem University of Tehran. *Higher Education Quarterly*, 2(5), 111-135. [in persian]
- Abu al-Ala'i, B. (1394). *Performance management (a guide for managers to evaluate and improve employee performance)*. Tehran: Industrial Management Organization. [in persian]
- Ahmadian, M., & Ghorbani, R. (2013). A study of the relationship between intellectual capital and organizational performance, studied by the Ministry of Economic Affairs and Finance. *Economic Journal*, (11-12), 111-130. [in persian]
- Armestrang, M. (2005). *Performance management*, Translated by Behrooz Ghelichee and Darius Gholamzadeh, Tehran: Iranian center for Industrial Research and Training PUB.
- Calvo-Mora, A., Leal, A., & Roldán, J. L. (2006). Using enablers of the EFQM model to manage institutions of higher education. *Quality Assurance in Education*, 14(2), 99-122.
- Chang, W. S., & Hsieh, J. (2011). The dynamics of intellectual capital in organizational development. *African Journal of Business Management*, 5(6), 2345-2355.
- Chen, C. J., Liu, T. C., Chu, M. A., & Hsiao, Y. C. (2014). Intellectual capital and new product development. *Journal of Engineering and Technology Management*, 33, 154-173.
- Clark, D. R. (2018). Performance Analysis in Instructional Design, Retrieved From: <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/isd/analyze-system.html>.
- Coste, A. I., & Tiron-Tudor, A. (2015). Performance Measurement In Higher Education: Literature Review. *SEA: Practical Application of Science*, 3(2), 175-178.
- Davies, J. (2008). Integration: is it the key to effective implementation of the EFQM Excellence Model?. *International Journal of Quality & Reliability Management*.
- Gholipour, A. (2016). *Human Resource Management (Concepts, Theories and Applications)* Ninth Edition. Tehran: Samat. [in persian]
- Haghighi Kafash, M., Ismaili, M. R., & Akbari, M. (2013). *Performance Evaluation in Cultural Organizations*, First Edition. Tehran: Amirkabir Publishing Institute. [in persian]
- Hedwiga, H. (2016). *Developing a model of employee's Performance rogramme in Experience, HAAGA HELIA Universmanagement process For Tallinn hotel businesses*, Bachelor's Thesis Degree Pity of Applied sciences.
- Ivanov, C- I. & Avasilcai, S. (2014). Performance measurement models: an An analysis for measuring innovation processes performance. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 124, 397-404