

## ارزیابی عملکرد سازمانی از دیدگاه اعضای هیات علمی (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل)

صدرالدین ستاری<sup>۱\*</sup>، یوسف نامور<sup>۲</sup>

۱) استادیار گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

۲) استادیار گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

\*نویسنده مسوول: [sadraddin1356@yahoo.com](mailto:sadraddin1356@yahoo.com)

تاریخ دریافت مقاله ۹۱/۵/۱۲ تاریخ آغاز بررسی مقاله ۹۱/۷/۴ تاریخ پذیرش مقاله ۹۱/۸/۲۲

### چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی وضعیت موجود عملکرد سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل بر اساس الگوی اچیو از دیدگاه اعضای هیات علمی بوده است. روش تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی، و از نظر روش گردآوری داده ها توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل کلیه اعضای هیات علمی نیمسال اول ۹۳-۹۲ بود که به روش نمونه گیری تصادفی ساده، گروه نمونه انتخاب و داده های مورد نیاز به وسیله پرسشنامه استاندارد با طیف لیکرت جمع آوری گردید. روایی ابزار با استفاده از نظر متخصصان، و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۴۱ بدست آمد. داده های گردآوری شده با شاخص های آمار توصیفی (میانگین، درصد، انحراف استاندارد)، آزمون T مستقل، تحلیل واریانس ANOVA و فریدمن تحلیل گردید. نتایج تحلیل داده های جمع آوری شده حاکی از آن است که عملکرد سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی بالاتر از متوسط بوده و بین متغیرهای جنسیت، سن، سنوات خدمت، رشته تحصیلی و نوع استخدام اعضای هیات علمی با دیدگاه آنان نسبت به عملکرد سازمانی تفاوت معنی داری وجود دارد. از نتایج تحقیق می توان در برنامه ریزی ارتقای عملکرد دانشگاه استفاده نمود.

کلید واژگان: عملکرد سازمانی، مدل اچیو، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل.

### مقدمه

باشند، کمک بزرگی برای بهبود بهره وری و رشد و توسعه سازمان میسر می گردد (مشایخی، ۱۳۸۶).  
نظام آموزش عالی عامل اصلی تامین نیروی انسانی دیگر نهادهای تولیدی و خدماتی در جامعه می باشد. با توجه به اهمیت و نقش این نظام در ابعاد مختلف جامعه، ضروری است تا در جهت بهترکردن عملکرد این نظام فعالیت اساسی صورت گیرد و از هدر رفتن سرمایه های انسانی و مادی جلوگیری شود. به علاوه، یکی از تجربه های موفق آموزش عالی ایران تاسیس دانشگاه آزاد اسلامی است که با توجه به گسترش روزافزون این نهاد آموزش عالی، توجه به کارایی و اثربخشی و عملکرد آن بیش از پیش ضرورت می یابد (فتاح و همکاران، ۱۳۹۲).

کشورهایی که خواهان رشد و توسعه در ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می باشند، ضروری است نخست به توسعه در اندیشه و دانش دست پیدا کنند. این امر مهم بدون توجه به جایگاه فکری جامعه و مراکز شکل گیری اندیشه و دانش که همانا دانشگاه ها و موسسات آموزشی عالی کشور هستند میسر نخواهد شد. از طرفی مهمترین و با ارزش ترین منبع هر سازمانی، اندوخته های دانش، تجربه و مهارت کارکنان آن می باشد. چنانچه برای کارکنان سازمان ها با دقت برنامه ریزی شود و با نیازهای کسب و کار مورد نظر هماهنگ و منطبق

عملکرد، فرآیند تحلیل سلسله مراتبی، مدل تعالی سازمان، فرایند کسب و کار، و... اشاره نمود. یکی از معروفترین الگوها، مدل اچیو<sup>۳</sup> است که شامل هفت شاخص: توانایی، وضوح، حمایت، ارزیابی، اعتبار، انگیزه و محیط می باشد. این مدل را هرسی و گلداسمیت برای ارزیابی مدیریت عملکرد اثربخش سازمانی ارائه کرده اند و برای تحلیل مطابقت یا عدم تطابق نتایج عملکرد با معیارهای تعیین شده در روند برنامه ریزی عملکرد استفاده می گردد و به مدیران سازمان در جمع آوری داده های مربوط به عملکرد کمک می کند تا از آنها در آموزش آینده کارکنان، انتقال و تصمیم گیری های مربوط به کارکنان استفاده کنند. این مدل تحلیل روشن از عملکرد سازمان در اختیار مدیر قرار می دهد و تحلیل عملکرد با این مدل توسط مدیر سازمان، احتمال انتخاب اهداف چالشی و واقع گرایانه از سوی مدیران سازمان را افزایش می دهد (هرسی و بلانچاد، ترجمه کبیری، ۱۳۸۲، ص ۴۲۷). در ادامه به نتایج برخی تحقیقات مرتبط با موضوع اشاره می گردد:

نتایج تحقیق بهادری و همکاران (۱۳۸۷) که با هدف ارزیابی عملکرد دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا. با استفاده از مدل اچیو انجام گردیده، حاکی از آن است که شاخصهای توانایی، وضوح، انگیزش، بازخورد و محیط بالاتر از حد متوسط (۳ از ۵) قرار داشتند؛ شاخص حمایت سازمانی در حد متوسط، و شاخص اعتبار پایین تر از حد متوسط ارزیابی گردید.

نتایج تحقیق عباس پور و باروتیان (۱۳۸۹) نشان می دهد که بین ارتباطات اثربخش با عملکرد سازمانی (بر اساس مدل اچیو) رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین یافته های تحقیق آنها نشان می دهد که عملکرد سازمانی ۱۴/۳ درصد کارکنان در حد پایین، ۶۸/۶ درصد در حد متوسط، و ۱۷/۱ درصد در حد بالا قرار دارد و شاخص های توانایی، وضوح و کمک بیشتر از سایر شاخص های عملکرد سازمانی است.

با توجه به نقش دانشگاه و حساسیت مردم نسبت به عملکرد آن، این نهاد باید در هر دو بعد کمی و کیفی به صورت موزون و متعادل رشد کند و عوامل تاثیر گذار بر عملکرد آن شاسایی و تقویت گردد (صمدی و کریمی، ۱۳۸۸).

نظام های آموزش عالی به عنوان بارزترین نمود سرمایه گذاری نیروی انسانی، نقش اصلی را در تربیت و تامین نیروی انسانی کارآمد جامعه برعهده دارد (معروفی و همکاران، ۱۳۸۶). از آنجا که دانشگاه ها نهادی متفکر، آگاه و نوآور در جامعه محسوب می شود، انتظار می رود که با انجام وظایف و رسالت های خود بتواند گام های موثری در تحقق آرمان های جامعه برداشته و همواره کشور را به سمت پیشرفت رهنمون سازد (نصر و حسینی، ۱۳۸۴).

آموزش عالی محور اصلی توسعه انسانی در سراسر جهان می باشد. مجموعه عظیم موسسات آموزش عالی دولتی و خصوصی در هر کشوری، با ایجاد توانمندی لازم از طریق تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه، زمینه را برای توسعه کشور فراهم می کنند (آشموس و دوچان، ۲۰۰۳). در موسسات آموزش عالی نیز اعضای هیات علمی نقش کلیدی ایفا می نمایند (قلاوندی و همکاران، ۱۳۸۹). توجه به مدیریت موثر عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه ها زمینه را برای بهتر عمل کردن آنها فراهم می نماید.

ارزیابی عملکرد به عنوان فرآیند ارزیابی و برقراری ارتباط با کارکنان در نحوه انجام یک شغل و استقرار برنامه بهبود آن تعریف شده است (بایرزو و رو، ۲۰۰۸، ص ۳۴۵). کیسو (۱۹۹۸) ارزیابی عملکرد را عبارت از بررسی قوت ها و ضعف های مرتبط با کار یک فرد یا یک گروه در سازمان می داند (به نقل از عباس پور، ۱۳۸۷، ص ۲۱۴).

الگوهای زیادی برای ارزیابی عملکرد سازمانها وجود دارد که از جمله می توان به الگوی مدل هرم

3 ACHIEVE model

1 Ashmos & Duchon  
2 Byars & Rue

### روش تحقیق

روشهای تحقیق در علوم رفتاری را می توان بر اساس دو ملاک: الف) هدف تحقیق ب) نحوه گرد آوری داده ها تقسیم کرد (سرمد و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۷۸). پژوهش حاضر از لحاظ هدف تحقیق از نوع تحقیق کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده ها، تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی مقطعی می باشد. همچنین قلمرو مکانی تحقیق حاضر دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، و قلمرو زمانی تحقیق نیمسال اول سال تحصیلی ۹۳-۹۲ می باشد.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه اعضای هیات علمی (تمام وقت، نیمه وقت) دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل که در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ در این دانشگاه تدریس می کردند، می باشد. تعداد جامعه آماری ۲۲۳ نفر می باشد. از این جامعه آماری به روش نمونه گیری تصادفی ساده و بر اساس جدول نمونه گیری کرجسی و مورگان، نمونه ای به تعداد ۱۶۲ انتخاب و داده های مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه استاندارد جمع آوری شده است. این پرسشنامه بر اساس الگوی اچیو (Achieve) که شامل هفت مولفه اصلی (توانایی، وضوح، کمک، انگیزه، ارزیابی، اعتبار، محیط) است، برای سنجش عملکرد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل استفاده شده است. پرسشنامه دارای ۲۶ سوال می باشد. از این ۲۶ سوال؛ سه سوال مربوط به مولفه توانایی؛ چهار سوال مربوط به مولفه وضوح؛ چهار سوال مربوط به مولفه کمک؛ چهار سوال مربوط به مولفه انگیزه؛ چهار سوال مربوط به مولفه ارزیابی؛ چهار سوال مربوط به مولفه اعتبار؛ و سه سوال مربوط به مولفه محیط است که در طیف پنج گزینه ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) تدوین گردیده است.

برای تامین روایی پرسشنامه سعی گردید از طرح سوالات مبهم و نا مرتبط پرهیز، و سوالات روشن و قابل فهم تدوین گردد و روایی صوری و محتوایی پرسشنامه به تایید چند نفر از متخصصین علوم تربیتی نیز رسید و برای

نتایج تحقیق ساعتچی و رضایی بهبهانی (۱۳۸۹) که با هدف بررسی ارتباط مدیریت زمان و تعارض کار- خانواده با بهره وری (بر اساس مدل اچیو) کارکنان انجام گردیده، نشان می دهد بین مدیریت زمان با بهره وری کارکنان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. ولی بین تعارض کار- خانواده با بهره وری کارکنان رابطه منفی معنی داری وجود دارد. همچنین یافته های تحقیق این محققین نشان می دهد تفاوت معنی داری بین بهره وری کارکنان با مقطع تحصیلی مختلف وجود دارد؛ بین سنوات خدمت کارکنان (گروه زیر ۵ سال) با بهره وری سایر کارکنان تفاوت معنی داری وجود دارد.

نتایج تحقیق انجام شده توسط رحیمیان و همکاران (۱۳۸۹) نشان می دهد که میان مولفه های کیفیت زندگی کاری (محیط کارایمن و بهداشتی، فرصت رشد و امنیت مداوم، وابستگی اجتماعی، پرداخت منصفانه) با عملکرد سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

نتایج تحقیق انجام شده توسط قادری و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که جو سازمانی با عملکرد اساتید دانشگاه های آزاد اسلامی رابطه مثبت دارد و هر چه جو سازمانی بازتر باشد عملکرد اساتید دانشگاه بهتر خواهد بود.

با توجه به مطالب فوق پژوهش حاضر با هدف کلی ارزیابی عملکرد سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل از دیدگاه اعضای هیات علمی بر اساس مدل اچیو انجام یافته است که در راستای این هدف کلی، سوالات پژوهشی زیر مدنظر بوده است:

- ۱- وضعیت شاخص های عملکرد سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل چگونه است؟
- ۲- اولویت بندی شاخص های عملکرد سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل چگونه است؟
- ۳- آیا بین ویژگی های فردی اعضای هیات علمی (جنسیت، رشته، سن،...) و ادراک آنان از عملکرد سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل رابطه وجود دارد؟

### یافته های پژوهش

قبل از تحلیل داده های مربوط به سوالات تحقیق باید مشخص گردد که در تحلیل داده ها از کدام آزمونهای آماری (پارامتریک یا ناپارامتریک) باید استفاده کرد. به همین خاطر از آزمون کولموگراف اسمیرنف جهت تعیین نرمال بودن داده های تحقیق استفاده گردید. نتایج آزمون کولموگراف اسمیرنف به شرح جدول زیر می باشد:

محاسبه پایایی پرسشنامه نیز از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار spss برابر ۰/۹۴۱ بدست آمد که نشان می دهد سوالات پرسشنامه از همسانی درونی بالایی برخوردارند. همچنین برای تحلیل سوالات پرسشنامه از آمار توصیفی (درصد، میانگین، واریانس،...) و آمار استنباطی (آزمون T، و تحلیل واریانس ANOVA و تحلیل واریانس فریدمن) استفاده شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگراف اسمیرنف

تعداد نمونه	۱۶۲
میانگین	۳/۰۵۰۱
انحراف استاندارد	۰/۵۴۳
قدر مطلق	۰/۰۹۰
مقدار مثبت	۰/۰۶۶
مقدار منفی	-۰/۰۹۰
آماره کولموگراف اسمیرنف	۱/۱۴۸
سطح معنی داری آزمون	۰/۱۴۴

سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل چگونه است؟ نتایج تحلیل داده های مربوط به این سوال پژوهشی به تفکیک مولفه های عملکرد سازمانی همراه با نتایج آزمون T تک گروه در جدول شماره دو به شرح زیر آمده است:

نتایج آزمون کولموگراف اسمیرنف حاکی از آن است که داده های جمع آوری شده دارای توزیع نرمال است. بنابراین می توان از آزمون های پارامتریک برای تحلیل داده ها استفاده نمود.

سوال اول پژوهش: وضعیت شاخص های عملکرد

جدول ۲. توصیف کلی وضعیت موجود عملکرد سازمانی

مولفه های عملکرد سازمانی	تعداد افراد نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار T	سطح معنی داری	تفاوت از میانگین فرضی (۳)
توانایی	۱۶۲	۳/۹۸	۰/۶۰۷	۲۰/۴۹	۰/۰۰	+۰/۹۸
وضوح	۱۶۲	۳/۰۷	۰/۶۷۷	۱/۴۲	۰/۱۵۷	+۰/۰۷
کمک (حمایت سازمانی)	۱۶۲	۲/۶۶	۰/۹۸۵	۴/۳۹	۰/۰۰	-۰/۳۴
انگیزه	۱۶۲	۲/۶۱	۰/۹۳۶	۵/۲۹	۰/۰۰	-۰/۳۹

ادامه جدول ۲. توصیف کلی وضعیت موجود عملکرد سازمانی

ارزیابی (بازخورد)	۱۶۲	۳/۰۴	۰/۶۳۵	۰/۸۶۶	۰/۳۸۸	+۰/۰۴
اعتبار	۱۶۲	۲/۹۸	۰/۸۲۵	۰/۲۶۲	۰/۷۹۴	-۰/۰۲
محیط (سازگاری)	۱۶۲	۳/۲۹	۱/۱۴	۳/۳۳۷	۰/۰۰۱	+۰/۲۹
جمع کل عملکرد سازمانی	۱۶۲	۳/۰۵	۰/۵۴۲	۱/۱۷۶	۰/۲۴۱	+۰/۰۵

سوال دوم پژوهش: اولویت بندی شاخص های عملکرد سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل چگونه است؟  
تحلیل داده های مربوط به جدول فوق حاکی از آن است که پاسخ دهندگان معتقدند که از بین پنج مولفه، مولفه توانایی دارای بیشترین میانگین، و مولفه انگیزه دارای کمترین میانگین است و نتیجه آزمون تحلیل واریانس فریدمن هم مویر این امر می باشد.

سوال سوم پژوهش: آیا بین ویژگی های فردی اعضای هیات علمی (جنسیت، رشته، سن، ...) و ادراک آنان از عملکرد سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل رابطه وجود دارد؟

برای سنجش رابطه بین رشته تحصیلی، سنوات خدمت، سن، و نوع استخدام اعضای هیات علمی با عملکرد سازمانی از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه و برای سنجش رابطه بین جنسیت و رتبه علمی اعضای هیات علمی با عملکرد سازمانی از آزمون T مستقل استفاده شده است. نتایج آزمونهای آماری در جداول زیر به تفکیک ویژگی های جمعیت شناختی ارایه گردیده است:

داده های جدول فوق حاکی از آن است که مولفه انگیزش دارای کمترین میزان اجرا، و مولفه توانایی بیشتر از سایر مولفه های عملکرد سازمانی هست. همچنین نتایج تحلیل آزمون T تک گروه که در آن وضع موجود با میانگین نظری (۳ از ۵) مقایسه شده است، حاکی از آن است که مولفه های انگیزه و حمایت سازمانی کمتر از میانگین نظری (۳) بوده و این تفاوت در سطح ۰/۹۹ معنی دار است. همچنین مولفه اعتبار نیز کمتر از میانگین نظری (۳) بوده ولی این تفاوت از میانگین نظری از لحاظ آماری معنی دار نیست. مولفه های توانایی و محیط (سازگاری) نیز بیشتر از میانگین نظری بوده و این تفاوت در سطح ۰/۹۹ معنی دار می باشد. مقدار مولفه های وضوح و بازخورد نیز بیشتر از میانگین نظری بوده ولی این تفاوت از لحاظ آماری معنی دار نیست. در مجموع نیز عملکرد سازمانی بیشتر از حد متوسط (۳ از ۵) اجرا می باشد ولی این تفاوت معنی دار نیست.

جدول ۳. نتایج آزمون تحلیل واریانس فریدمن در باره اولویت بندی شاخصهای عملکرد سازمانی

مؤلفه های عملکرد سازمانی	تعداد افراد نمونه	میانگین	میانگین رتبه	مقدار خی دو	سطح معنی داری	درجه آزادی
توانایی	۱۶۲	۳/۹۸	۶/۱۳	۲۴۹/۶۸	۰/۰۰	۶
محیط (سازگاری)	۱۶۲	۳/۲۹	۴/۴۳			
وضوح	۱۶۲	۳/۰۷	۳/۹۵			
ارزیابی (بازخورد)	۱۶۲	۳/۰۴	۳/۶۹			
اعتبار	۱۶۲	۲/۹۸	۳/۸۱			
کمک (حمایت سازمانی)	۱۶۲	۲/۶۶	۳/۱۴			
انگیزه	۱۶۲	۲/۶۱	۲/۸۵			

جدول ۴. نتایج آزمون T عملکرد سازمانی از لحاظ جنسیت و رتبه علمی گروه نمونه

متغیرهای تحقیق	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار T (در دو حالت واریانس برابر و نابرابر)	سطح معنی داری (Sig)
جنسیت	زن	۳۳	۲/۸۳	۰/۴۹۰	واریانس مساوی	۰/۰۰۹
	مرد	۱۲۹	۳/۱۱	۰/۵۴۲	واریانس نا مساوی	۰/۰۰۷
رتبه علمی	مربی	۶۵	۳/۰۲	۰/۶۶۲	واریانس مساوی	۰/۴۳۰
	استادیار	۸۳	۳/۰۸	۰/۴۵۴	واریانس نا مساوی	۰/۴۵۱

جدول ۵. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه بر اساس ویژگی جمعیت شناختی گروه نمونه

متغیرهای تحقیق	واریانس گروهها	مجموع مجذور واریانس	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معنی داری (Sig)
سن	بین گروه	۱۲/۸۳۱	۴	۳/۲۰۸		
	درون گروه	۳۳/۹۰۱	۱۵۰	۰/۲۲۶	۱۴/۱۹۳	۰/۰۰
	جمع کل	۴۶/۷۳۲	۱۵۴	-		
سنوات خدمت	بین گروه	۴/۶۷۳	۴	۱/۱۶۸		
	درون گروه	۴۰/۷۴۱	۱۳۹	۰/۲۹۳	۳/۹۸۶	۰/۰۰۴
	جمع کل	۴۵/۴۱۴	۱۴۳	-		
رشته تحصیلی (دانشکده)	بین گروه	۲/۴۸۱	۳	۰/۸۲۷		
	درون گروه	۳۶/۸۱۷	۱۳۲	۰/۲۷۹	۲/۹۶۶	۰/۰۳۴
	جمع کل	۳۹/۲۹۸	۱۳۵	-		
نوع استخدام	بین گروه	۶/۸۰۲	۲	۳/۴۰۱		
	درون گروه	۳۶/۶۵۹	۱۳۲	۰/۲۷۸	۱۲/۲۴۶	۰/۰۰
	جمع کل	۴۳/۴۶۱	۱۳۴	-		

و ۱۰-۶ سال عملکرد سازمانی بیشتر است و این تفاوت با اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است.

نتایج آزمون تعقیبی نشان می دهد که عملکرد سازمانی از دیدگاه اعضای هیات علمی با گروه سنی ۳۱-۳۷ سال نسبت به گروه سنی ۴۱-۳۷ سال با اطمینان ۹۵ درصد کمتر است؛ عملکرد سازمانی از دیدگاه اعضای هیات علمی با گروه سنی ۳۶-۳۲ سال نسبت به گروه سنی ۴۱-۳۷ و ۴۶-۴۲ سال با اطمینان ۹۹ درصد کمتر است؛ و عملکرد سازمانی از دیدگاه اعضای هیات علمی با گروه سنی ۴۱-۳۷ سال نسبت به گروه سنی ۴۶-۴۲ سال با اطمینان ۹۹ درصد بیشتر است.

نتایج آزمون تعقیبی نشان می دهد که عملکرد سازمانی از دیدگاه اعضای هیات علمی با استخدام رسمی (قطعی و آزمایشی)، با اطمینان ۹۹ درصد بیشتر از اعضای هیات علمی با استخدام پیمانی است؛ و بین عملکرد سازمانی از دیدگاه اعضای هیات علمی با استخدام رسمی - قطعی و رسمی-آزمایشی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول فوق نتایج آزمون T مستقل دو گروه می باشد که دیدگاه اعضای هیات علمی زن و مرد درباره عملکرد سازمانی را نشان می دهد. نتایج این آزمون حاکی از آن است بین دیدگاه اعضای هیات علمی زن و مرد درباره عملکرد سازمانی تفاوت معنی داری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد و میانگین مردها بیشتر از زنها است. همچنین نتایج آزمون T مستقل دو گروه حاکی از آن است بین عملکرد سازمانی اعضای هیات علمی با رتبه مربی و استادیار با هم تفاوت معنی داری وجود ندارد. بین دیدگاه اعضای هیات علمی بر حسب سن، نوع استخدام و سنوات خدمتشان درباره عملکرد سازمانی تفاوت معنی داری با اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد. همچنین بین دیدگاه اعضای هیات علمی دانشکده های مختلف دانشگاه درباره عملکرد سازمانی تفاوت معنی داری با اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد. جهت تعیین اینکه بین کدام گروه اعضای هیات علمی بر حسب سن، سنوات خدمت، دانشکده و نوع استخدام تفاوت معنی داری وجود دارد از آزمون تعقیبی (آزمون LSD) استفاده شده است.

نتایج آزمون تعقیبی LSD به شرح زیر می باشد:

داده های جدول فوق نشان می دهد که از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشکده علوم انسانی نسبت به دانشکده فنی و مهندسی، عملکرد سازمانی بیشتر است و این تفاوت با اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است. همچنین از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشکده فنی و مهندسی نسبت به اعضای هیات علمی سایر رشته ها، عملکرد سازمانی کمتر است و این تفاوت با اطمینان ۹۹ درصد معنی دار است. در مجموع از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشکده فنی و

مهندسی نسبت به سایر دانشکده ها عملکرد سازمانی دانشگاه کمتر است.

نتایج آزمون تعقیبی نشان می دهد که از دیدگاه اعضای هیات علمی با سنوات خدمت ۱۵-۱۱ سال، نسبت به اعضای هیات علمی با سنوات خدمت ۵-۱ سال

جدول ۶. نتایج آزمون تعقیبی LSD بر اساس ویژگی جمعیت شناختی گروه نمونه

متغیر تحقیق	سطوح متغیر رشته تحصیلی	تفاوت میانگین گروهها	انحراف استاندارد	سطح معنی داری	
رشته تحصیلی (دانشکده)	دانشکده علوم انسانی	۰/۰۵۱	۰/۱۳۳	۰/۷۰۲	
	دانشکده علوم پایه	۰/۲۷۷	۰/۱۲۸	۰/۰۳۳	
	سایر رشته ها	-۰/۱۹۶	۰/۱۳۱	۰/۱۳۷	
	دانشکده علوم پایه	۰/۲۲۶	۰/۱۶۳	۰/۱۶۸	
	سایر رشته ها	-۰/۲۴۷	۰/۱۶۵	۰/۱۳۷	
	فنی و مهندسی	سایر رشته ها	-۰/۴۷۳	۰/۱۶۱	۰/۰۰۴
نوع استخدام	رسمی - قطعی	رسمی - آزمایشی	۰/۱۰۹	۰/۱۱۵	۰/۳۴۵
	پیمانی	پیمانی	۰/۵۲۰	۰/۱۱۴	۰/۰۰
	رسمی - آزمایشی	پیمانی	۰/۴۱۱	۰/۱۰۶	۰/۰۰
	۶-۱۰ سال	۶-۱۰ سال	-۰/۲۲۸	۰/۱۰۸	۰/۰۳۷
	۱۱-۱۵ سال	۱۱-۱۵ سال	-۰/۵۰۴	۰/۱۲۷	۰/۰۰
	۱۶-۲۰ سال	۱۶-۲۰ سال	-۰/۲۵۰	۰/۲۰۸	۰/۲۳۲
سنوات خدمت	۲۱ سال و بالاتر	۲۱ سال و بالاتر	-۰/۴۰۴	۰/۳۹۱	۰/۳۰۴
	۱۱-۱۵ سال	۱۱-۱۵ سال	-۰/۲۷۷	۰/۱۱۹	۰/۰۲۲
	۱۶-۲۰ سال	۱۶-۲۰ سال	-۰/۰۲۲	۰/۲۴۰	۰/۹۱۲
	۲۱ سال و بالاتر	۲۱ سال و بالاتر	-۰/۱۷۶	۰/۳۸۹	۰/۶۵۱
	۱۱-۱۵ سال	۱۶-۲۰ سال	۰/۲۵۴	۰/۲۱۴	۰/۲۳۸
	۱۶-۲۰ سال	۲۱ سال و بالاتر	۰/۱۰۰	۰/۳۹۴	۰/۸۰۰
سن گروه نمونه	۱۶-۲۰ سال	۲۱ سال و بالاتر	-۰/۱۵۳	۰/۴۲۸	۰/۷۲۰
	۳۲-۳۶ سال	۳۲-۳۶ سال	۰/۳۰۱	۰/۱۶۷	۰/۰۷۴
	۳۷-۴۱ سال	۳۷-۴۱ سال	-۰/۴۲۲	۰/۱۷۸	۰/۰۱۹
	۴۲-۴۶ سال	۴۲-۴۶ سال	-۰/۰۵۰	۰/۱۸۱	۰/۷۸۱
	۴۷ سال و بالاتر	۴۷ سال و بالاتر	-۰/۰۸۵	۰/۳۱۶	۰/۷۸۸
	۳۷-۴۱ سال	۳۷-۴۱ سال	-۰/۷۲۳	۰/۰۹۸	۰/۰۰
سن گروه نمونه	۳۲-۳۶ سال	۴۲-۴۶ سال	-۰/۳۵۱	۰/۱۰۳	۰/۰۰۱
	۴۷ سال و بالاتر	۴۷ سال و بالاتر	-۰/۳۸۶	۰/۲۷۹	۰/۱۶۹
	۳۷-۴۱ سال	۴۲-۴۶ سال	۰/۳۷۱	۰/۱۲۱	۰/۰۰۳
	۴۷ سال و بالاتر	۴۷ سال و بالاتر	۰/۳۳۶	۰/۲۸۶	۰/۲۴۲
۴۲-۴۶ سال	۴۷ سال و بالاتر	-۰/۰۳۵	۰/۲۸۸	۰/۹۰۴	

### بحث و نتیجه گیری

۲/۹۸؛ و سازگاری ۳/۲۹۲ از ۵ می باشد. از بین هفت مولفه عملکرد سازمانی: دو مولفه توانایی و سازگاری بالاتر از حد متوسط است و نتیجه آزمون T تک نمونه هم با اطمینان ۹۹ درصد موید این امر است. دو مولفه عملکرد سازمانی (حمایت و انگیزش) کمتر از حد متوسط است و نتیجه آزمون T تک نمونه هم نشان می دهد که این تفاوت

یافته‌های مربوط به این سؤال پژوهش نشان می دهد که وضع موجود عملکرد سازمانی با مقدار ۳/۰۵ از ۵ بوده که در حد متوسط است. در بین مولفه های عملکرد سازمانی نیز، مولفه توانایی با مقدار ۳/۹۷؛ مولفه درک ۳/۰۷۶؛ حمایت ۲/۶۶؛ انگیزش ۲/۶۱۱؛ بازخورد ۳/۰۴۳؛ اعتبار



یافته مربوط به ارتباط رشته تحصیلی با عملکرد سازمانی حاکی از آن است که از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشکده فنی و مهندسی عملکرد سازمانی پایین تر است که این نتیجه با نتیجه تحقیق بنی طب و همکاران (۱۳۸۸) مطابقت دارد.

یافته مربوط به ارتباط سنوات خدمت با عملکرد سازمانی حاکی از آن است که از دیدگاه اعضای هیات علمی با سابقه، عملکرد سازمانی بیشتر است. ساعتچی و رضایی بهبهانی (۱۳۸۹) هم در تحقیق خود به این نتیجه رسیده اند که بین عملکرد سازمانی و سنوات کاری رابطه وجود دارد.

#### راهکارهای پیشنهادی برای بهبود عملکرد سازمانی:

- طراحی و اجرای سیستم مناسب ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی و دادن بازخورد به اعضای هیات علمی درباره نقاط قوت و ضعف عملکردشان
- اجرای دوره های ضمن خدمت با محوریت استانداردهای عملکرد دانشگاه و اعضای هیات علمی و اهداف و برنامه های دانشگاه
- تجهیز محیط های آموزشی (کلاسها، آزمایشگاهها و کارگاهها) دانشگاه به وسایل و امکانات مورد نیاز مدرسان دانشگاه
- ترویج فرهنگ حمایت بخش های مختلف دانشگاه از همدیگر و اینکه دانشگاه کل یکپارچه است و اجزای مختلف باید از همدیگر حمایت کنند
- اهمیت دادن به ابتکار عمل و خلاقیت کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه و طراحی سیستم مناسب پاداش دهی به خلاقیت های کارکنان دانشگاه
- اجرای دوره های ضمن خدمت با محوریت روش های بهبود عملکرد اعضای هیات علمی
- تدوین منشور اخلاقی در دانشگاه و پایبندی به اصول اخلاقی در مدیریت عملکرد کارکنان دانشگاه

(از متوسط کم بودن) معنی دار می باشد. سه مولفه نیز (درک، بازخورد، اعتبار) در حد متوسط می باشد. در بین هفت مولفه عملکرد سازمانی، مولفه توانایی بیشتر از سایر مولفه ها، و مولفه انگیزش کمتر از سایر مولفه ها می باشد.

یافته های مربوط به عملکرد سازمانی نشان می دهد که عملکرد سازمانی دانشگاه از دید اعضای هیات علمی در حد متوسط است که این یافته تحقیق با نتایج تحقیق های بهادری و همکاران (۱۳۸۷)، و عباس پور و باروتیان (۱۳۸۹) مطابقت دارد. در بین شاخص های عملکرد سازمانی هم، شاخص توانایی بیشتر از سایر شاخص ها است که این نیز با یافته تحقیق بهادری و همکاران (۱۳۸۷) و عباس پور و باروتیان (۱۳۸۹) همسویی دارد. شاخص حمایت سازمانی در این تحقیق کمتر از حد متوسط بوده که با تحقیق بهادری و همکاران (۱۳۸۷) مطابقت دارد.

در مجموع عملکرد سازمانی دانشگاه در حد متوسط است. بنابراین نیاز است که مدیران دانشگاه برنامه ریزی لازم را برای ارتقای عملکرد دانشگاه طراحی و اجرا نمایند. مدیران دانشگاه با فراهم کردن زمینه، باید انگیزش لازم را برای کار بیشتر در میان اعضای هیات علمی فراهم نمایند و از اعضای هیات علمی حمایت سازمانی زیادی را در حوزه کاری هیات علمی تدارک ببینند تا اعضای هیات علمی با پشتوانه و دلگرمی و با انگیزه بالا کارهای شان را انجام دهند.

یافته مربوط به ارتباط میزان تحصیلات با عملکرد سازمانی حاکی از آن است که هیچ تفاوتی بین مربیان و استادیاران دانشگاه وجود ندارد. این یافته تحقیق با نتایج تحقیقات آزاد مرز آبادی و همکاران (۱۳۹۲)، و بنی طب و همکاران (۱۳۸۸) همسویی دارد ولی با نتایج تحقیقات ساعتچی و رضایی بهبهانی (۱۳۹)، نوروزی (۱۳۸۹)، و سلیمانی و مطهری (۱۳۸۸) همسویی ندارد. از دلایل این عدم همسویی می توان به این موضوع اشاره نمود که در این تحقیق بالاترین مقاطع تحصیلی با هم مقایسه شده ولی در تحقیقات فوق الذکر مقاطع تحصیلی پایین تر بررسی گردیده است.

- سلیمانی، نادر؛ مطهری، اشرف السادات (۱۳۸۸). رابطه توانمندسازی و تعهد شغلی مدیران در مدارس متوسطه استان سمنان، *فصلنامه دانش و پژوهش در علوم تربیتی-برنامه ریزی درسی*، شماره ۲۳، صص ۱۰۱-۱۲۲.

- صمدی، پروین و کریمی، مهدیه (۱۳۸۸). نقش مولفه های انسان افزار بر بهره وری نیروی انسانی از دیدگاه مدیران و کارکنان دانشگاه الزهراء، *فصلنامه اندیشه های نوین تربیتی*، شماره ۴، صص ۶۶-۴۳.

- عباس پور، عباس (۱۳۸۷). مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها)، تهران: انتشارات سمت، چاپ سوم.

- عباس پور، عباس؛ باروتیان، هدی (۱۳۸۹). بررسی رابطه ارتباطات اثربخش و عملکرد سازمانی (بر اساس مدل اچپو) در واحدهای ستادی شرکت ملی گاز ایران در سال ۱۳۸۸، *فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، سال چهارم، شماره ۱۰، صص ۳۸-۷.

- فتاح، ناظم؛ قائد محمدی، محمد جواد؛ و فریده دوکانه ای فرد (۱۳۹۲). بررسی عملکرد کارکنان مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی، *فصلنامه نوآوری های مدیریت آموزشی*، سال هشتم، شماره ۳۱، صص ۵۵-۴۵.

- قادری، سیدجمیل؛ کریمی، کریم علی؛ زاهدی، رمضان؛ و طاهر محبوبی (۱۳۹۰). بررسی رابطه جو سازمانی دانشگاه با عملکرد مدرسان دانشگاه های آزاد اسلامی، *فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی*، سال دوم، شماره هفتم، صص ۴۴-۳۳.

- قلاوندی، حسن؛ رجایی پور، سعید؛ مولوی، حسین؛ و سید مصطفی شریف (۱۳۸۹). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و لنگرگاه های مسیر شغلی با منظرهای عملکرد سازمانی اعضای هیات علمی، *فصلنامه علمی-پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز*، سال ۵، شماره ۱۹، صص ۱۳۸-۱۱۷.

- انتخاب و انتصاب افراد به سمت های مختلف بر اساس شایستگی و تخصص

- در نظر گرفتن شرایط محیط بیرون دانشگاه (بازار کار) و تدوین برنامه های استراتژیک دانشگاه بر اساس تقاضای بازار کار.

## منابع

- آزاد مرزآبادی، اسفندیار؛ هوشمندجا، منیجه؛ و خلیل مجیدپور. (۱۳۹۲). رابطه بین معنویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی، هوش معنوی، استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه، *مجله علوم رفتاری*، دوره ۶، شماره دو، صص ۱۹۷-۱۹۱.

- بنی طباطبائی، سید مصطفی؛ شاه طالبی، بدری؛ و فریبا کریمی. (۱۳۸۸). بررسی وضعیت تعهد شغلی و اعتماد درون سازمانی در دبیرستانهای شهر اصفهان، *فصلنامه علوم تربیتی*، سال دوم، شماره ۷، صص ۹۸-۶۷.

- بهادری، محمد کریم؛ توفیقی، شهرام؛ روانگرد، رامین؛ جعفری پویان، ابراهیم؛ و جمیل صادقی فر (۱۳۸۷). رتبه بندی شاخص های دروندادی بهره وری نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا. (عج) در سال ۱۳۸۶ با استفاده از مدل اچپو، *فصلنامه بیمارستان*، سال هشتم، شماره ۲۹، صص ۱۱-۷.

- رحیمیان، حمید؛ فیروزی، علی؛ و بابک ظهیری (۱۳۸۹). مقایسه کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت های مناطق دو و چهار عملیات انتقال گاز و بررسی رابطه آن با عملکرد سازمانی، *فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، سال چهارم، شماره ۱۰، صص ۸۹-۷۱.

- ساعتچی، محمد؛ رضایی بهبهانی، نسرین (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین مدیریت زمان و تعارض کار- خانواده، با بهره وری کارکنان کارخانه، *فصلنامه تحقیقات روانشناختی*، شماره ۸، صص ۱۹-۱.

- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ و الهه حجازی (۱۳۸۹). *روشهای تحقیق در علوم رفتاری*، تهران، نشر آگه.

- مشایخی، علینقی (۱۳۸۶). بهره‌وری و دورافتادگی از اهداف چشم‌انداز، *مجله صنعت و توسعه*، شماره ۱۰، صص ۲۰-۱۵.
- معروفی، یحیی؛ کیامنش، علیرضا؛ مهرمحمدی، محمود؛ و مجید علی‌عسگری (۱۳۸۶). ارزشیابی کیفیت تدریس در آموزش عالی: بررسی برخی دیدگاه‌ها، *فصلنامه مطالعات برنامه‌درسی*، سال اول، شماره ۵، صص ۸۱-۱۱۲.
- نصر، احمدرضا؛ حسینی، فهیمه (۱۳۸۴). تهیه، اعتبارسنجی و تدوین فرایند اجرای پرسشنامه‌های ارزیابی عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها، *ششمین کنفرانس بین‌المللی مدیران کیفیت*، تهران.
- نوروزی، فیض‌الله (۱۳۸۹). میزان تعهد حرفه‌ای کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران-شمال و دانشگاه شهید بهشتی و عوامل موثر بر آن، *مجله تخصصی جامعه‌شناسی مطالعات جوانان*، سال اول، پیش شماره سوم، صص ۱۶۷-۱۴۳.
- هرسی، پل؛ و کنت ایچ، بلانچارد (۱۳۸۲). *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه قاسم کبیری، چاپ هفتم، تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
- Ashmos, D. P. and Duchon, D. (2003). Spirituality at work: a conceptualization and measure, *Journal of Management Inquiry*, Vol. 9 , No. 2 , pp. 134-145.
- Byars, L. I & Rue, L. W. (2008). *Human Resource Management: 9 th Edition*. New York: Mc Graw Hill.

---

Quarterly Journal of Educational Psychology

Islamic Azad University Tonekabon Branch

Vol. 3, No. 4, winter 2012, No 12



Journal of Educational  
Psychology

---

## Evaluation of Organizational Performance Viewpoint of Faculty Members (Case Study: Islamic Azad University Ardabil Branch)

Sattari. Sadraddin<sup>1\*</sup>, Namvar. Yosef<sup>2</sup>

- 1) Assistant Professor. Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Ardabil Branch, Ardabil, Iran
- 2) Assistant Professor. Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Ardabil Branch, Ardabil, Iran

\*Corresponding author: sadraddin1356@yahoo.com

---

### Abstract

This research was aimed an Evaluation of organizational performance viewpoint of faculty members from viewpoint of faculty members based on ACHIEVE model in Islamic Azad University Ardabil branch. The research method was applied research and the data collecting method was descriptive-survey type. The population in this research includes faculty members at first term in 1392-93 academic year, and the sample group selected by random sampling. For data collection, instrument of research was standard questionnaire with Likert spectrum. The Validity of instrument was surveyed by a number of specialist reviews, and the reliability was surveyed by Cronbach's Alpha coefficient as to be 0/941. The data of the study were analyzed via descriptive statistics, T test, freedman analysis and ANOVA. The results of the data analysis in this research were: The current situation of organizational performance at Islamic Azad University was above the moderate. Also, there were significant difference in organizational performance based on sex, age, discipline, and employment situation variables. The results of this study can be used to improve the university performance planning.

**Key words:** Organizational Performance, ACHIEVE Model, Islamic Azad University Ardabil Branch.

---