

«مدیریت بهره وری»

سال نهم - شماره ۳۴ - پاییز ۱۳۹۴

ص ص ۱۷۴ - ۱۶۱

تاریخ دریافت مقاله: ۹۳/۰۱/۲۸

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۴/۰۶/۰۵

طراحی و تدوین الگویی برای ارزشیابی اثربخشی و عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی

دکتر اسداله خدیوی^۱

آیدا الهوردی خان وزیر^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر طراحی و تدوین الگویی برای ارزشیابی اثربخشی و عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی بوده است. روش پژوهش توصیفی - پیمایشی و جامعه آماری آن شامل تمامی اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ برابر ۱۹۵۰ نفر می باشد. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان، ۳۲۰ نفر برآورد گردیده است. برای انتخاب نمونه از روش نمونه گیری خوشه ای و در دل خوشه ها از روش طبقه ای نسبتی استفاده شده است. با مطالعه مبانی و پیشینه تحقیق، مؤلفه های الگوی ارزشیابی استخراج و زیر طبقات هر مؤلفه نیز به طور جداگانه مشخص شدند. سپس با الهام از مؤلفه های اصلی و فرعی ابزار پژوهش در قالب پرسش نامه ۸۰ سؤالی بسته پاسخ در طیف لیکرت تنظیم گردید. روایی پرسش نامه با استفاده از روایی صوری و پایایی آن با بهره گیری از تکنیک آلفای کرونباخ ۰.۹۵٪ محاسبه گردید. نتایج آزمون تحلیل عاملی نشان داد که هفت مؤلفه تعهد حرفه ای، فعالیت های پژوهشی، توسعه حرفه ای، تدریس و فعالیت های آموزشی، مشاوره، خدمات اجرایی و علمی و فعالیت های سیاسی و اجتماعی الگوی ارائه شده مورد تأیید هستند.

واژه های کلیدی: الگوی ارزشیابی عملکرد، عملکرد، اعضای هیأت علمی، تعهد حرفه ای.

^۱- استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تبریز، ایران khadivian@gmail.com

^۲-دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، تبریز، ایران aida_vaziri7@yahoo.com

مقدمه

عملکرد غایت فعالیت مدیریت است پیامدی و نتیجه‌ای است که فرد، گروه یا سازمان به‌جای می‌گذارد. برخی از صاحب‌نظران عملکرد را به معنای رفتار و نتایج مطرح کنند، رفتار مجموعه روش‌ها و فعالیت‌هایی است که افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها، کارها را بدان روش‌ها انجام می‌دهند ولی نتایج، حاصل تلاش‌های فیزیکی و ذهنی است که برای انجام وظایف اعمال می‌گردد. عملکرد سازمانی نتایج قابل‌اندازه‌گیری، تصمیمات، اقدامات، استراتژی‌های سازمانی است که نشان‌دهنده میزان موفقیت و دستاوردهای کسب شده است. در این بین ارزشیابی عملکرد دانشگاه‌ها مخصوصاً ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی مهمترین و چالش برانگیزترین موضوعاتی است که دانشگاه‌ها با آن مواجه هستند. ارزیابی عملکرد نیروی انسانی جزء ارکان اصلی حفظ و بقای هر سازمانی محسوب می‌شود. دانشگاه‌ها نیز به عنوان سازمان‌هایی که هدف تربیت نیروی انسانی متخصص در کنار تولید علم را به عهده دارند، بیش از هر سازمانی نیازمند ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی خود هستند. ارزشیابی عملکرد هیأت علمی باعث آشکار شدن نقاط ضعف و قوت آنان گشته و مقدمه توسعه علمی و رسیدن به اهداف دانشگاه را فراهم می‌سازد (بازرگان، ۱۳۸۴). از آنجایی که فعالیت‌های آموزشی اعضای هیأت علمی اهداف متفاوتی را دنبال می‌کنند؛ به همان نسبت نیز الگوها و ملاک‌های ارزشیابی موفقیت‌های آموزشی نیز متنوع می‌باشند. با وجود تنوع الگوهای ارزشیابی موجود، هیچ یک از آنها برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی در وضعیت‌های متفاوت؛ مفید و کاملاً مناسب نیستند (پوفام، ۲۰۰۲). ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی مراکز آموزش عالی برای اطلاع از نحوه عملکرد و بررسی رشد کیفی امری لازم و ضروری است. شاید به همین علت باشد که الگوهای ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی توجه محققان و صاحب‌نظران آموزش عالی را به خود جلب کرده است. بازخوردها، اطلاعات ویژه‌ای را در اختیار اعضای هیأت علمی قرار می‌دهد که ایشان می‌توانند در بهبود کیفیت عملکرد و اثربخشی کار خود از آنها بهره‌برند. استادان پس از دریافت بازخوردها، به تدریج نقاط ضعف خود را برطرف کرده و اثربخشی خود را افزایش می‌دهند که این فرآیند ماهیتی ارزشمند دارد. کالر و کازمیتز هدف از ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی را تشخیص و رفع نارسایی‌های ممکن و بهسازی آموزش می‌دانند (آراسته، ۱۳۸۴).

داشتن یک الگوی جامع و دقیق ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی می تواند تأثیرات مطلوب متعددی داشته باشد. امروزه، فقدان الگوی مناسب و جامع برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها را با مشکل مواجه ساخته است و طراحی و تدوین الگویی برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی نیاز مشهودی است و ارزشیابی های صورت گرفته نیز سطحی بوده و کارایی و اثربخشی لازم را ندارند. نتیجه بررسی‌ها نشان می‌دهد که در این زمینه از چهار رویکرد ارزیابی شامل ارزیابی توسط دانشجویان، همکاران، خودارزیابی و ارزیابی توسط مدیران استفاده می‌گردد (صافی، ۱۳۹۰). البته در این زمینه دو اصل مهم وجود دارد که توجه به آنها سبب اثربخشی بیشتر فرآیندهای ارزشیابی خواهد شد: تعیین روش و نحوه ارزشیابی و همچنین تعریف شاخص‌ها و مواردی که باید مورد ارزشیابی قرارگیرند (رجبی و پاپ‌زن، ۱۳۸۹). مطالعات مختلف در کشورهای توسعه یافته از نظر آموزشی گویای این واقعیت است که اگر از تمامی شیوه‌ها برای به دست آوردن اطلاعات ارزشیابی استفاده شود نتایج مفیدتر خواهند بود. الگوهای ارزشیابی عملکرد سه نقش اساسی دارند: یکی اینکه به نظام ارزشیابی مدد می‌رساند تا براساس عوامل درست دست به ترکیب عملیات بزند دیگر اینکه روش حرکت و مسیر را برای شناخت عملکرد فراهم می‌آورد، سوم این که گسل‌ها و گسست‌های برنامه‌ای را از طریق ارزشیابی مشخص می‌سازد. در حال حاضر تقریباً تنها ملاک برای ارزشیابی عملکرد استادان دانشگاه‌ها پرسش نامه ای است که معمولاً در اواخر ترم توسط دانشجویان تکمیل و از طریق دفاتر نظارت و ارزشیابی دانشگاه مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد و متأسفانه در برخی از موارد، فقط این ابزار و نتایج آن است که مبنای قضاوت قرار می‌گیرد و این مکانیزم جامعی برای ارزیابی به حساب نمی‌آید و تکیه صرف بر این گونه نتایج در واقع، تک بعدی نگریستن به عملکرد اعضای هیأت علمی خواهد بود. مسئولان دفاتر نظارت و ارزشیابی معتقدند که یک نظام ارزشیابی موفق، الگویی گل نگر و جامع است که بازخورد مناسب را نسبت به فرآیند آموزشی اعضای هیأت علمی ارائه و اجازه می‌دهد کادر علمی در فضای دانشگاه، نقاط قوت و ضعف خود را بیابند و نیازهایشان را برطرف کنند.

مصدق خواه و ساکت چقوش (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی ارزیابی عملکرد کارکنان نهادهای ارزش محور در سازمان بسیج مستضعفان برای ارزشیابی

عملکرد سه مؤلفه نقش‌های مدیریتی، شایستگی‌های مدیریتی و نتایج مدیریتی را شناسایی نموده‌اند.

حلیمی (۱۳۸۹) در پژوهشی به تدوین و اولویت بندی استاندارد های عملکرد مدیران آموزشی دوره ابتدایی شهر تبریز پرداخته است. نتایج حاصل از یافته‌های او نشان می‌دهد که مؤلفه‌های اخلاق و ارزشها، وظایف، ویژگی‌ها، مهارت‌ها، نقش و عملکرد (حصول نتیجه) به ترتیب از مؤلفه‌های اصلی استانداردهای عملکردی مدیران آموزشی می‌باشند.

چناری، شریفی و قورچیان (۱۳۹۰) در پژوهشی به ارائه الگویی جهت ارزیابی توانمندی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی غیرپزشکی دانشگاه آزاد اسلامی سراسر کشور پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد از ۵۳ زیر مؤلفه مرتبط با مؤلفه‌های اصلی، ۳۶ نشانگر با کل ۹ مؤلفه فلسفه و اهداف، راهکارهای مدیریت، شفاف‌سازی، توسعه مشارکت، فناوری اطلاعات و ارتباطات، روابط انسانی، فراساختی، نظام ارزشیابی و مهندسی مجدد و مراحل اجرایی چارچوب توانمندسازی همبستگی معناداری با همدیگر دارند. نتایج نشان داده است که مؤلفه‌های مراحل اجرایی، نظام ارزشیابی و مهندسی مجدد، روابط انسانی و مؤلفه شفاف‌سازی در پیش بینی افزایش توانمندی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی نقش مهمی ایفا می‌کنند.

رجبی و پاپ‌زن (۱۳۸۹) در پژوهشی به تلفیق روش کمی و کیفی به منظور طراحی ابزاری برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه رازی کرمانشاه پرداخته‌اند. پس از بررسی نظرات دانشجویان، استادان و کارشناسان «بسته ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی» طراحی شد که شامل بخش‌های مختلفی است و عملکرد اعضای هیأت علمی را از جهات مختلف و توسط افراد متفاوت، مورد ارزشیابی قرار می‌دهد. عملکرد آموزشی، عملکرد پژوهشی و ویژگی‌های شخصی و مسؤلیت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، از جمله حوزه‌هایی است که با استفاده از بسته طراحی شده مورد ارزشیابی قرار می‌گیرند.

جسارتی و خدیوی (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان تدوین الگویی برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز انجام داده‌اند. آنها الگویی را برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی ارائه داده‌اند که دارای ۶۱ زیر مؤلفه و ۷ مؤلفه تدریس با مقدار ویژه ۱۱/۷۳، مؤلفه خدمات علمی و اجرایی با مقدار ویژه ۳/۵۷،

مؤلفه مشاوره و خدمات حرفه ای با مقدار ویژه ۲/۸۵، مؤلفه پژوهش و توسعه حرفه ای با مقدار ویژه ۲/۱۴، مؤلفه فوق برنامه با مقدار ویژه ۱/۴۳، مؤلفه فعالیت های فرهنگی و تربیتی با مقدار ویژه ۱/۱۳ و مؤلفه فعالیت های آموزشی با مقدار ویژه ۱/۰۱ است.

ملکشاهی، شیخیان و طراح (۱۳۸۹) به بررسی دیدگاه های اعضای هیأت علمی در خصوص برخی از شاخص های آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان پرداخته اند. یافته های پژوهش آنها نشان می دهد ۹٪ اعضای هیأت علمی، کارگاه های روش تدریس را مناسب با نیاز های آموزشی خود ندانستند اما اکثر آنها برگزاری کارگاه های آموزشی را به شکل مداوم و متوالی ضروری دانسته اند. همچنین اعضای هیأت علمی میزان توجه مسئولان به مشکلات آموزشی و هماهنگی رشته تحصیلی با نیاز جامعه، تصمیم گیری مشارکتی، میزان تناسب تعداد دانشجویان با امکانات و فضای آموزشی و نیروی انسانی را خواستار شدند. در پژوهش آنان چنین به نظر می رسد که توجه زیاد مسئولین به کمیت و کیفیت کارگاه ها و آموزش مداوم و رفع مشکلات آموزشی دانشگاه قابل ملاحظه بوده است و بدین ترتیب استفاده از مشارکت بیشتر اعضای هیأت علمی در برنامه ریزی آموزشی و مدیریتی را توصیه می کنند.

در دانشگاه ایالتی سام هوستون^۱ از چهار معیار اثر بخشی آموزشی، تلاش حرفه ای و پژوهشگری، فعالیت ها و رشد حرفه ای و فعالیت های غیر آموزشی اعضای هیأت علمی در ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی استفاده می گردد. در این نظام تلاش می شود تا ارزشیابی را از حالت ذهنیت خارج نموده و با معیارهای اثر بخشی عملکرد اعضای هیأت علمی را اندازه گیری نمایند. فلسفه زیربنایی الگوی ارزشیابی اعضای هیأت علمی دانشگاه کارولینای شمالی در پمبروک^۲ این است که ارزشیابی فرآیند پیچیده ای است و باید به طور منطقی زمینه های رشد را برای تمام افراد مهیا سازد. الگو باید به صورتی اجرا شود که توسعه، موفقیت و رضایت اعضای هیأت علمی را در حین پیشبرد رسالت دانشگاه ارتقا بخشد. در این الگو عملکرد اعضای هیأت علمی در سه حیطه آموزشی،

^۱-Sam Houston State University

^۲-The University of North Carolina at Pembroke

پژوهشی و خدماتی ارزیابی می‌شود. دانشگاه ایالتی کانزاس^۱ نیز عملکرد اعضای هیأت علمی را در همین سه بعد به دو صورت کمی و کیفی ارزشیابی می‌کند (مارکز^۲، ۱۹۹۹). در دانشگاه مینه‌سوتا^۳ از پوشه‌های کار^۴ استادان برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی می‌کنند. پوشه کار یک عضو هیأت علمی می‌تواند شامل شرحی از اهداف و فلسفه آموزشی، مسؤولیت‌ها، استانداردهای عملکردی، سیلاب‌های واحد درسی^۵، فنون تدریس، فعالیت‌های خودتوسعه‌ای و توسعه حرفه‌ای و شواهدی از اثر بخشی آموزشی باشد که وضعیت عملکردی اعضای هیأت علمی را نشان می‌دهد (گوردون^۶، ۲۰۰۵).

دانشکده پرستاری دانشگاه ایالت واشنگتن^۷ (۲۰۰۵) پیشرفت حرفه‌ای و توسعه را عوامل مهمی در دستیابی به اهداف و رضایت اعضای هیأت علمی و اطمینان از کیفیت برنامه‌های دانشکده می‌داند و کیفیت عملکرد هر عضو هیأت علمی سالانه بر طبق رویه‌های دانشگاه بررسی می‌شود.

در دانشگاه کالیفرنیا در ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی از شاخص‌های آموزشی، پژوهشی، مراقبت از بیمار (در دانشکده‌های پزشکی)، مدیریتی، توسعه حرفه‌ای و خود توانمندی استفاده می‌گردد (بَلند و همکاران^۸، ۲۰۰۲).

هدف پژوهش حاضر طراحی و تدوین الگویی برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی بوده است و بنابر هدف فوق‌سؤالات زیر مطرح گردیدند:

- ۱- مؤلفه‌های الگوی ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی کدام‌ها هستند؟
- ۲- بر اساس مؤلفه‌های استخراج شده چه الگویی را می‌توان برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی ارائه نمود؟

^۱-Kansas State University

^۲-Marks

^۳-University of Minnesota

^۴-Port Folio

^۵-Course Syllabus

^۶-Gordon

^۷-Washington State University College Of Nursing

^۸-Bland & Et al

ابزار و روش

روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی و جامعه آماری آن شامل تمامی اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی در سال تحصیلی ۹۲-۹۳ برابر ۱۹۵۰ نفر بوده است. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان، ۳۲۰ نفر برآورد شده است. برای انتخاب نمونه از روش نمونه گیری خوشه ای و در دل خوشه ها از روش طبقه ای نسبتی استفاده شده است. با مطالعه مبانی نظری و پیشینه تحقیق، مؤلفه های الگوی ارزشیابی استخراج و زیر طبقات هر مؤلفه نیز به طور جداگانه مشخص شدند. سپس با الهام از مؤلفه های اصلی و فرعی ابزار پژوهش در قالب پرسش نامه ۸۰ سوالی بسته پاسخ تنظیم گردید. پرسش نامه الگوی ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی در ۷ بعد تعهد حرفه ای، فعالیت های پژوهشی، توسعه حرفه ای، تدریس و فعالیت های آموزشی، مشاوره، خدمات اجرایی و علمی و فعالیت های سیاسی و اجتماعی تنظیم گردید. برای نمره گذاری سؤالات پرسش نامه ها از مقیاس ۵ درجه ای لیکرت استفاده شده است که به صورت خیلی کم=۱، کم=۲، تاحدی=۳، زیاد=۴ و خیلی زیاد=۵ طراحی و تدوین شد. روائی پرسش نامه با استفاده از روائی صوری و پایایی آن پس از اجرای آزمایشی روی نمونه ۳۰ نفری با بهره گیری از تکنیک آلفای کرونباخ ۰/۹۵ به دست آمد سپس اطلاعات مورد نیاز از با استفاده از پرسش نامه مذکور جمع آوری گردید.

یافته ها

اهم یافته ها و الگوی پیشنهادی با توجه به سؤالات پژوهش به شرح زیر است :

سوال یکم: مؤلفه های الگوی ارزشیابی اثربخشی و عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی کدام ها هستند؟

برای پاسخ به سؤال فو، هفت مؤلفه تعهد حرفه ای- پژوهشی- توسعه حرفه ای- تدریس و فعالیت های آموزشی- مشاوره- خدمات اجرایی و علمی- فعالیت های اجتماعی و سیاسی الگوی عملکرد اعضای هیأت علمی از مبانی نظری و پیشینه تحقیق استخراج شدند و با استفاده از آزمون t تک نمونه ای مورد آزمون قرار گرفتند. برای اجرای آزمون چون میانگین جامعه در معلوم نبود لذا در پژوهش هایی که در آنها پارامتر جامعه نامعلوم باشد مقدار میانگین فرضی را جامعه ۵۰ درصد حداکثر نمره ممکن در نظر

می‌گیرند. از آنجایی که مقیاس ارزیابی پاسخها در پرسش نامه از ۱ تا ۵ در نظر گرفته شده است لذا میانگین فرضی جامعه برابر ۲/۵ محاسبه شده است و هر کدامیک از مؤلفه‌ها به شرح زیر تحلیل شدند.

جدول شماره ۱: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای مؤلفه‌های الگوی ارزشیابی اثربخشی و عملکرد

ردیف	مؤلفه	درجه آزادی	میانگین	سطح معنی داری	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین	آماره t
۱	تعهد حرفه‌ای	۳۱۹	۴	۰/۰۰۰	٪۶۶	٪۳۷	۱۱/۲
۲	پژوهشی	۳۱۹	۳/۴۰	۰/۰۰۰	٪۷۰	٪۴۰	۱۱/۱۶
۳	توسعه حرفه	۳۱۹	۳/۸۳	۰/۰۰۰	٪۸۶	٪۴۸	۲۲/۲۳
۴	تدریس و فعالیت‌های	۳۱۹	۴/۰۸	۰/۰۰۰	٪۸۶	٪۴۹	۱۸/۵۹
۵	مشاوره	۳۱۹	۳/۴۰	۰/۰۰۰	٪۸۷	٪۴۹	۸/۵۶
۶	خدمات اجرایی و علمی	۳۱۹	۳/۱۲	۰/۰۰۰	٪۷۶	٪۴۳	۱۷/۰۱
۷	فعالیت‌های سیاسی و اجتماعی	۳۱۹	۳/۵۴	۰/۰۰۰	٪۸۶	٪۴۸	۱۶/۷۹

بر اساس جدول شماره ۱ نتایج آزمون t تک نمونه‌ای هر کدام از مؤلفه‌ها نشان می‌دهد میانگین نمونه‌ها با درجه آزادی ۳۱۹ و سطح معناداری ۰/۰۵ و با اطمینان ۹۵٪ بزرگتر از میانگین جامعه به مقدار (۲/۵) و مقدار T بحرانی است لذا می‌توان نتیجه گرفت که بین میانگین جامعه و نمونه تفاوت معنی داری وجود داشته و می‌توان ادعا نمود که هر هفت مؤلفه از مؤلفه‌های اصلی الگوی ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی است.

سؤال دوم: بر اساس مؤلفه‌های استخراج شده چه الگویی را می‌توان برای ارزشیابی اثربخشی و عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی ارائه نمود؟

برای پاسخگویی به این سوال نیازمند تحلیل عاملی بودیم، برای این کار ابتدا باید مشخص می‌شد که آیا امکان انجام تحلیل عاملی هست یا خیر؟ بدین منظور آزمون‌های

کایزر مایر و کروییت بارتلت انجام شد. براساس جدول شماره ۲ ملاحظه می‌شود که مقدار $KMO=0.924$ به دست آمده است که به طور قوی داده‌های تحقیق را برای اجرای تحلیل عاملی تأیید کرده است و مؤید مناسب بودن تحلیل عاملی و مقدار بالاتر روائی نمونه‌ای است و مقدار کروییت بارتلت برابر $30.140/665$ و سطح معناداری $p=0.000$ نشان دهنده این است که تفکیک عامل‌ها به‌درستی صورت گرفته است و متغیرهای مندرج در هر عامل همبستگی ریشه‌ای بالایی با همدیگر دارند.

جدول شماره ۲: نتایج آزمون کایزر مایر و کروییت بارتلت

کایزر مایر	کروییت بارتلت	سطح معناداری
%۹۲۴	۳۰۱۴۰/۶۶۵	%۰۰۰

با توجه به مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی از روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی و چرخش متعامد از نوع واریماکس استفاده شده و مقادیر ویژه، درصد واریانس تبیین‌کنندگی و درصد واریانس تراکمی عوامل فرضی بر اساس جداول شماره ۳ و ۴ محاسبه گردید.

جدول شماره ۳: درصد واریانس تبیین شده در تحلیل عاملی برای دسته بندی عامل‌ها

مقادیر ویژه			مؤلفه
مقدار ویژه	درصد واریانس تبیین شده	درصد واریانس تراکمی	
۱۷/۲۴	۲۱/۵۵	۲۱/۵۵	تعهد حرفه ای
۱۰/۶۰	۱۳/۲۵	۳۴/۸۱	پژوهشی
۵/۴۰	۶/۷۵	۴۱/۵۶	توسعه حرفه ای
۴/۲۲	۵/۲۸	۴۶/۸۵	تدریس و فعالیت های آموزشی
۳/۳۶	۴/۲۱	۵۱/۰۵	مشاوره
۳/۰۶	۳/۸۳	۵۴/۸۸	خدمات اجرایی و علمی
۲/۷۱	۳/۳۹	۵۸/۲۸	فعالیت های سیاسی و اجتماعی

نتایج جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که ارزش ویژه‌ی ۷ عامل بزرگتر از ۱ است و عوامل هفتگانه $58/28$ درصد کل واریانس متغیرها را تبیین می‌کنند و $41/72$ درصد واریانس باقی مانده مربوط به عواملی بود که از طریق تحلیل عاملی شناسایی نشدند. مقدار ویژه عامل اول $17/24$ ، عامل دوم $10/60$ ، عامل سوم $5/40$ ، عامل چهارم $4/22$ ،

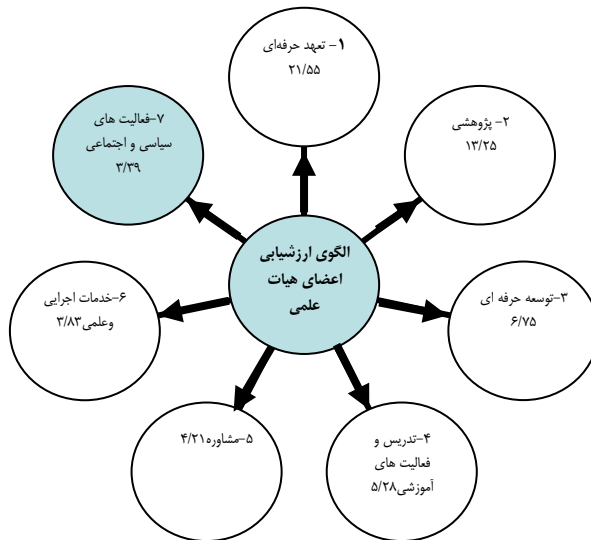
عامل پنجم ۳/۳۶، عامل ششم ۳/۰۶ و عامل هفتم با ۲/۷۱ می‌باشد و این عامل‌ها به ترتیب ۲۱/۵۵ درصد، ۱۳/۲۵ درصد، ۶/۷۵ درصد، ۵/۲۸ درصد، ۴/۲۰ درصد، ۳/۸۳ درصد و ۳/۳۹ درصد واریانس را تبیین می‌کردند.

جدول ۴: بارهای عاملی زیر مؤلفه های عوامل هفتگانه ارزشیابی اثربخشی و

عملکرد اعضای هیأت علمی

عاملها	زیر مؤلفه ها
۱	۱- رعایت نظم و داشتن پشتکار(۰/۷۳)، ۲- رعایت آیین و قوانین آموزشی(۰/۷۰)، ۳- علاقه و پشتکار به انجام امور علمی و تحقیقی(۰/۶۳)، ۴- پرورش عزت نفس و خلاقیت در دانشجویان(۰/۶۲)، ۵- داشتن پوشش حرفه ای(۰/۶۰)، ۶- توجه به نیاز های دانشجوی(۰/۵۹)، ۷- توانایی ایجاد انگیزه در دانشجویان(۰/۵۳)، ۸- استفاده بهینه از وقت کلاس(۰/۵۳)، ۹- دسترسی به استاد برای اخذ راهنمایی در سطح دانشگاه(۰/۵۱)، ۱۰- رعایت زمان حضور فیزیکی(۰/۵۰)، ۱۱- فراهم سازی فرصت برای تفکر دانشجویان(۰/۴۵)
۲	۱- تشکیل سمینار ها و کنفرانس های علمی(۷۵٪)، ۲- تجدید چاپ کتاب(۷۲٪)، ۳- داوری پایان نامه های ارشد و دکتری(۰/۷۱)، ۴- طراحی و راه اندازی آزمایشگاه ها و کارگاه های آموزشی(۰/۷۰)، ۵- استاد راهنمایی پایان نامه های ارشد و رساله های دکتری(۰/۶۷)، ۶- داوری مقالات و تدوین مجموعه مقالات(۰/۶۷)، ۷- ترجمه و تالیف کتاب(۰/۶۷)، ۸- تعداد طرح های پژوهشی و تحقیقاتی(۰/۶۲)، ۹- تعداد مقالات چاپ شده در مجلات معتبر خارجی و داخلی (۰/۵۲)، ۱۰- توانایی استفاده از منابع الکترونیک و بانک های اطلاعاتی(۰/۴۹).
۳	۱- مشارکت در سمینارها(۰/۵۹)، ۲- شرکت در فرصت های مطالعاتی(۰/۵۶)، ۳- توانایی انجام تحقیقات میان رشته ای(۰/۵۶)، ۴- مشارکت در جلسات علمی گروه (۰/۵۲)، ۵- شرکت در کرسی های نظریه پردازی(۰/۴۸)، ۶- برگزاری و مشارکت کارگاه های آموزشی(۰/۴۴)، ۷- شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت(۰/۴۴)، ۸- مطالعه ادبیات حرفه ای(۰/۴۱)، ۹- مربی گری (۰/۴۰).
۴	۱- تشویق دانشجو به بیان ایده ها و نظرات(۰/۷۰)، ۲- مدیریت کلاس ۳- مشارکت دادن دانشجو در تدریس(۰/۷۰)، ۴- استفاده از سبک های فعال تدریس(۰/۶۹)، ۵- حضور فعال در جلسه امتحان(۰/۶۱)، ۶- تبیین ارتباط موضوع درسی با نیاز های جامعه(۰/۵۹)، ۷- تشویق و ترغیب دانشجو به تحقیق و پژوهش(۰/۵۸)، ۸- ارزشیابی مداوم از دانشجویان (۰/۵۷)، ۹- کیفیت و به روز بودن دانش تخصصی(۰/۵۷)، ۱۰- اعلام به موقع نمرات پایان ترم(۰/۵۰)، ۱۱- برنامه ریزی در تدریس(۰/۵۰)، ۱۲- تحویل به موقع سوالات امتحانی به واحد امتحانات(۰/۴۹)، ۱۳- ایجاد فضای حمایتی در کلاس برای دانشجویان(۰/۴۹)، ۱۴- داشتن طرح درس مناسب(۰/۴۵)، ۱۵- فراهم سازی مواد آموزشی متناسب با درس(۰/۴۴)
۵	۱- راهنمایی دانشجویان در انتخاب واحد(۰/۶۹)، ۲- ارائه مشاوره به تشکل های دانشجویی(۰/۶۱)، ۳- میزان عرضه خدمات مشاوره ای به دانشجویان(۰/۶۰)، ۴- مشاوره و مشارکت در جلسات گروهی(۰/۵۵)، ۵- ارائه مشاوره های آموزشی(۰/۴۶)، ۶- ارائه مشاوره علمی به سازمان ها(۰/۴۲)
۶	۱- دبیر علمی همایش های علمی(۰/۸۳)، ۲- مدیر همایش های علمی(۰/۸۳)، ۳- سرپرستی انجمن های علمی (۰/۷۸)، ۴- دبیر اجرایی همایش های علمی(۰/۷۶)، ۵- مدیر داخلی نشریه های معتبر علمی(۰/۷۲)، ۶- رگزاری و شرکت در تورهای علمی(۰/۷۲)، ۷- مشارکت در تدوین برنامه استراتژیک دانشگاه(۰/۶۷)، ۸- عضویت در انجمن های علمی(۰/۵۹)، ۹- سر دبیری نشریه های معتبر علمی (۰/۵۷)، ۱۰- پذیرش بخشی از مسئولیت های مدیریتی در دانشگاه(۰/۴۵)
۷	۱- مشارکت در فعالیت های فرهنگی گروه(۰/۸۲)، ۲- همکاری در برگزاری برنامه های فرهنگی دانشگاه (۰/۷۵)، ۳- مشارکت در فعالیت های اجتماعی (۰/۷۴)، ۴- میزان رعایت مبانی فرهنگی و ارزش های اسلامی(۰/۷۳)، ۵- علاقه و تلاش در ترویج اصول اخلاقی و اعتقادی اسلامی(۰/۶۷)، ۶- میزان رعایت احترام متقابل و رعایت فرهنگ دانشگاهی(۰/۶۵)، ۷- میزان رعایت احترام متقابل و رعایت فرهنگ دانشگاهی(۰/۶۱)، ۸- داشتن علاقه به فعالیت های فرهنگی و تربیتی(۰/۵۹)، ۹- اولویت دادن به تحقیق و توسعه در امور و فعالیت های فرهنگی(۰/۵۸)، ۱۰- عضویت در تشکل های رسمی داخل دانشگاه(۰/۵۷)، ۱۱- مشارکت در فعالیت های سیاسی(۴۸٪)

نتایج جدول شماره ۴ حاکی از آن است از ۸۰ زیر مولفه نه مورد از آنها که بار عاملی کمتر از ۰/۴ را داشتند، حذف شدند و هفتاد و یک مورد از آنها تأیید شدند که بارهای عاملی زیر مؤلفه‌های هفتگانه در مقابل شان آورده شده است. از آنجایی که زیر مولفه‌های عامل اول با تعهد حرفه‌ای، عامل دوم با فعالیت‌های پژوهشی، عامل سوم با توسعه حرفه‌ای، عامل چهارم با فعالیت‌های آموزشی، عامل پنجم با فعالیت‌های مشاوره، عامل ششم با فعالیت‌های اجرایی و علمی و عامل هفتم با فعالیت‌های سیاسی و اجتماعی به ترتیب بیشترین همبستگی را دارند لذا عامل اول تعهد حرفه‌ای عامل دوم فعالیت‌های پژوهشی، عامل سوم توسعه حرفه‌ای، عامل چهارم فعالیت‌های آموزشی، عامل پنجم فعالیت‌های مشاوره، عامل ششم فعالیت‌های اجرایی و علمی و عامل هفتم فعالیت‌های سیاسی و اجتماعی نامیده شدند و بر حسب درصد واریانس هر عوامل هفتگانه، الگوی ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان آذربایجانشرقی طبق شکل شماره ۱ طرحی و ارائه گردید.



شکل شماره ۱: الگوی ارزشیابی اثربخشی و عملکرد اعضای هیأت علمی بر حسب درصد واریانس هر عامل

نتایج و بحث

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که هفت مولفه اصلی الگو، و از ۸۰ زیر مؤلفه ۷۱ زیر مؤلفه تأیید شده و ۹ زیر مؤلفه حذف شدند. اولین و مهمترین مؤلفه الگوی تدوین شده بر اساس واریانس تبیین شده، مولفه تعهد حرفه ای است که گرایش تبدیل شدن به یک عامل عمومی و کلی را دارد و کم اهمیت ترین مؤلفه، مؤلفه فعالیت های سیاسی و اجتماعی است. این یافته‌ها با بخشی از یافته‌های پژوهش جسارتی و خدیوی (۱۳۹۱)، رجبی و پاپ زن (۱۳۸۹)، مصدق خواه و ساکت چقوش (۱۳۹۰)، حلیمی (۱۳۸۹)، چناری، شریفی و و قورچیان (۱۳۹۰)، مطالعات ایالتی دانشگاه سام هوستون و دانشگاه کارزلیتای شمالی (۱۹۹۹)، گوردون (۲۰۰۵) و بلند و همکاران (۲۰۰۲) همسویی دارد.

در وضعیت کنونی در ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی بیشتر به دو بعد تدریس و رفتارها و اخلاقیات شغلی توجه می‌شود و به سایر ابعاد عملکردی استادان توجهی نمی‌شود و الگوهای حاضر نیز بخشی نگر بوده و به صورت جامع، کامل و یکپارچه عملکرد آنها را مورد ارزیابی قرار نمی‌دهند. نگرشی بخشی به عملکرد از نقایص اصلی الگوهای ارزشیابی عملکرد استادهاست که در برخی از حوزه‌های عملکرد آنها مورد غفلت واقع شده است اما الگویی ارائه شده دربرگیرنده تمام جوانب عملکردی اعضای هیات علمی و دارای جامعیت است لذا پیشنهاد می‌گردد در ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی مورد استفاده قرار گیرد. نظر به اینکه مؤلفه تعهد حرفه‌ای بیشترین وزن را به خود اختصاص داده است پیشنهاد می‌گردد مدیران و مسؤولان دانشگاه به این عامل بیشترین توجه را داشته باشند. همچنین مطلوب است که طی تحقیقی الگوی حاضر اعتبار بخشی گردد. از محدودیت های پژوهش می‌توان به محدودیت جامعه تحقیق به دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی، محدودیت زمانی، مکانی و ابزار اشاره داشت.

منابع:

- Bland C. J. (2002). Evaluating Faculty Performance: A Systematically Designed and Assessed Approach. *Academic Medicine*, 5(1), 30-77.
- Chenari, A. R., Sharifi, H. P., & Ghurchian, N. Gh. (2011). Providing a Model for Assessing the Professional Capabilities of Non-medical Faculty Members of Azad University. *Quarterly Journal of New Thoughts on Education*, 2, 13-28, (In Persian).
- Dunn, V. (2000). Principal Leadership for Equity and Excellence, a Case Study of an Inclusive Exemplary School, PhD Thesis, University of Huston.
- Gordon P. A. (2005). Running Head: Student Evaluations of College Instructors. Accessible at: <http://chiron.valdosta.edu/whuitt/files/tcheval.html>.
- Halimi, S. M. (2010). Formulation and Prioritization of Performance Standards for Primary School Teachers in Tabriz. Master's Thesis, Tabriz: Islamic Azad university, (In Persian).
- Jesarati, A. (2012). The Evaluation Valuation Indicators of Performance of Faculty Members of Islamic Azad University of Tabriz and Providing a Suitable Model for It. Master's Thesis, Tabriz: Islamic Azad university, (In Persian).
- Quenin, S. (1994). The Use of Performance Indicators in Universities: An International Survey. *Jess Caking Slay*
- Rajabi, S., & Papzan, A. H. (2010). Combining Quantitative and Qualitative Methods for Designing a Tool for Evaluating the Performance of Faculty Members. *Iranian Higher Education*, 1, 151-169, (In Persian).
- Safi, M. H., Falahi Khoshtab, M., Rasel, M., & Rahgozar, M. (2011). Determine and Prioritize the Needs of Faculty Members Based on the Kano Model. *Payesh*, 4, 459-468, (In Persian).
- Staples J. (2005). Department of Family Practice Community Health, University of Minnesota: Faculty Evaluation and Merit Review System, Scale Rating the Quality Productivity of Research and Research Related. Accessible at: <http://www.med.Umn.edu/fp/rsrch/pdfs/research.pdf>.
- The University of California. (2005). Mentoring Handbook; Mentored Clinical Research Training Program. Accessible at: <http://www.som.ucdavis.edu/students/k30/StrategicCareerDevelopmn/MCRTP.Complete.Handbook.Pdf>.

-
- The University of North Carolina at Pembroke. (2000). Accessible at: http://www.Uncp.edu/aa/handbook/01-02/pdf/Chapter_4A-1_11.6.PDF.
 - Malehshahi, F., Shikhian, A., & Tarrahi, M. J. (2010). A Survey on the Viewpoints of Students of Lorestan Medical Sciences about the Priorities of Faculty Evaluation. Iranian Journal of Nursing Research, 19, 16-24, (In Persian).
 - Marks, B. K. (1999). The Faculty Evaluation System. Accessible at: <http://www.shsu.edu/vaf,www/aps/820317.html>.
 - Mesdagkhah, M., & Saket Chaghush, A. R. (2011). Designing a Model for Performance Evaluation of Valuable Institutions by Case Study: Basij Mostazafan Organization. Journal of Islamic Management, 1, 201,223, (In Persian).
 - Washington State University. (2005). Section XI. Annual Performance Review. Accessible at: http://www.nursing.wsu.edu /fm/Section XI_05.pdf.