مجلـــه‌ی توســـعه‌ی آمـــوزش در علـــوم پزشـــکی
دوره‌ی ۸، شماره ۱۸، تابستان ۹٤ ، صفحات ۸٦ تا ۱۰۱

رابطه ی بین اولویت‌بندی اعضای هیات علمی از مسوولیت‌های شغلی شان و ارزشیابی دانشجویان از کیفیت عملکرد آنان در دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان- مدل معادله ساختاری

دکتر مهدی محمدی[۱]، الهام غضنفری[۲]

نویسنده مسوول: شیراز، دانشگاه شیراز، دانشکده‌ی علوم تربیتی، بخش مدیریت و برنامه ریزی آموزشی m48r52@gmail.com

دریافت: ۹۳/۷/۱ پذیرش: ۹۳/۱۱/۱۹

چکیده

زمینه و هدف: *بررسی رابطه‌ی بین اولویت‌بندی اعضای هیات علمی از مسوولیت‌های شغلی خود با کیفیت عملکرد آنان از دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی هرمزگان در قالب یک مدل معادله ساختاری هدف این مطالعه بود.*

روش بررسی : *کلیه‌ی اعضای هیات علمی و دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی هرمزگان که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده، تعداد ۱۱۵ نفر عضو هیات علمی و ۳٤۵ دانشجو به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. ابزار پژوهش، مقیاس شغلی مدرسان مشاور و پرسشنامه ارزشیابی کیفیت عملکرد اعضای هیات علمیبود برای روش‌های آماری،از تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر، تی‌تست تک نمونه‌ای و مدل معادله ساختاری استفاده شد.*

یافته ها: *اعضای هیات علمی بالاترین اولویت را به تحقیق و پایین ترین اولویت را به نظارت و مشاوره دادند. دانشجویان عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی را در حد بالاتر از متوسط و پایین تر از حد مطلوب ارزشیابی نمودند.اولویت اعضای هیات علمی به تدریس و مشاوره و نظارت، پیش‌بینی کننده‌ی مثبت و معنادار ارزشیابی دانشجویان از عملکرد آموزشی آنان بود و اولویت آنان به تحقیق و خدمات اجتماعی پیش بینی کننده‌ی منفی و معنادار ارزشیابی دانشجویان از عملکرد آموزشی آنان بود.*

نتیجه گیری: *با تاکید اعضای هیات علمی بر تدریس با کیفیت بالا و همچنین اختصاص وقت کافی برای مشاوره و راهنمایی دانشجویان می توان انتظار داشت که عملکرد آنان نیز توسط دانشجویان رضایتبخش ارزیابی گردد.*

واژگان کلیدی: اعضای هیات علمی، مسوولیت شغلی،کیفیت عملکرد آموزشی، دانشگاه علوم پزشکی

مقدمه

ماهیت و کیفیت یک موسسه آموزش عالی، در گرو کیفیت توان علمی اعضای هیات علمی آن می‌باشد و برای یک موسسه‌ی آموزش عالی غیرممکن است که در غیاب اعضای هیات علمی مجهز به علم و دانش، توان، مهارت حرفه‌ای،

۱-دکترای برنامه ریزی درسی، استادیار دانشگاه شیراز

۲- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، بخش مدیریت وبرنامه ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.18.10.4]

تعهد و انگیزه واقعی، بتواند آموزش و پژوهش با کیفتی را ارایه نماید(۱). اعضای هیات علمی در فعالیت‌های آموزشی مختلفی شرکت کرده تا امر آموزش را تسهیل نمایند(۷-۲). مسوولیت‌های اعضای هیات علمی بر اساس دیدگاه‌های متخصصین مختلف به تحقیق و پژوهش، تدریس، خدمات اجتماعی و نظارت و راهنمایی تقسیم می‌شود(۱۲-۲،۷). تحقیق و پژوهش اعضای هیات علمی، شامل مواردی همچون انتشار مقاله، کتاب، شرکت در کنفرانس‌های علمی و سخنرانی‌ها و استناد به منابع علمی در حوزه‌ی مورد تدریس می‌باشد. این مسوولیت اعضای هیات علمی، باعث گسترش دانش یا تجربه در یک حوزه علمی خاص می‌گردد. اهمیت دادن به امر تحقیقات و افزایش فعالیت‌های پژوهشی در کشور که اجزای لاینفک مسوولیت های اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها است، سبب توسعه و پیشرفت گردیده، خودکفایی و استقلال واقعی را برای آن مملکت به ارمغان می‌آورد(۱۳). با وجود آن که مقدمه‌ی ارتباط و عملکرد اثربخش اساتید، توانایی آنان جهت ایجاد جو پویای کلاسی، کنترل رفتارهای فراگیران و در نهایت کنترل "فرایند تدریس و یادگیری" می-باشد، اما **تدریس** همواره هدف اصلی جامعه‌ی دانشگاهی بوده است(۱٤). تدریس فعالیت هسته‌ی مرکزی آموزش و پرورش است و باید مورد بررسی قرارگیرد، بنابراین هر فعالیتی که به‌قصد تحقق یادگیری انجام شود، به هر صورتی که انجام شود، را می‌توان تدریس نامید(۱۵). تدریس فعالیتی نسبی است که تحت تاثیر عوامل مختلف قرار می‌گیرد و از یک زمینه به زمینه دیگر متفاوت است(۱۸-۱٦). خدمات اجتماعی ارتباطی با جنبه‌های پژوهش و تحقیق، تدریس و مشاوره نظارت نداشته و شامل منفعت‌رسانی به موسسات اجتماعی بخش‌های دانشگاهی وسازمان‌های اجتماعی و حرفه‌ای می‌گردد. این بعد از مسوولیت شغلی اعضای هیات علمی اشاره به کیفیت خدمات اجتماعی و چگونگی ارایه‌ی آن از سوی اساتید به جامعه‌ی ذینفع را دارد. از آنجا که کمک رسانی و یاری رساندن به بخش‌های مختلف جامعه از افراد خصوصی گرفته تا موسسات و سازمان‌هایی که در جامعه نقش مولد را دارند و به اجتماع منفعت می‌رسانند وظیفه‌ی کلیه اقشار توانمند است، اعضای هیات علمی نیز با توجه به تخصص و سال‌ها تجربه در مراکز آموزش عالی بخش جدایی ناپذیر این خدمات محسوب می‌شوند(۱۲). نظارت و راهنمایی نیز هدایت فرد جهت تسهیل و پیشرفت در موفقیت تحصیلی و حرفه‌ای وی می‌باشد. نظارت و راهنمایی دانشجویان توسط اعضای هیات علمی، هدایت دانشجویان به یک رشته‌ی تحصیلی، نگه داشتن آن‌ها در برنامه‌های درجه‌ی تحصیلی و پیشرفت در موفقیت حرفه‌ای آن‌ها می‌باشد(۱۲). راهنمایی و نظارت تحصیلی موجب بازدهی و کارآمدی بیشتر نظام آموزشی، افزایش پیشرفت تحصیلی و کاهش افت تحصیلی و تقلیل مشکلات رفتاری می‌شود از این رو می‌توان ادعا کرد که خدمات و فعالیت‌های مشاوره‌ی تحصیلی وسیله-ای تسهیل کننده برای رسیدن به هدف‌های آموزش عالی است(۱۷). مجموعه‌ی مسوولیت‌های پژوهش، تدریس، خدمات اجتماعی و راهنمایی و هدایت، نظارت کلینیکی و مشاوره، برنامه‌ریزی آموزشی، می‌تواند در بهبود و ارتقای کیفیت عملکرد نظام آموزشی موثر باشد(۱۸). هر کدام از این مسوولیت‌ها سهمی جداگانه در ارتباط با کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی داشته، بر اساس اولویتی که اعضای هیات علمی برای این مسوولیت‌ها قایل می‌باشند مقادیر

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.18.10.4]

متفاوتی از کیفیت عملکرد در آنان مشاهده می‌شود. یکی از اهداف ارزشیابی از عملکرد اعضای هیات علمی، ارایه‌ی بازخورد به آن‌ها به‌منظور ارزشیابی مهارت‌های آموزشی، محتوای آموزشی مورد استفاده و نحوه‌ی ارایه‌ی آن می‌باشد(۱۹). (دستورالعمل‌ها، مسوولیت‌ها و سیاست‌های آموزشی، ۲۰۰۸). در حال حاضر در مراکز علمی ارزشیابی فعالیت‌های آموزشی اعضای هیات علمی از راه های گوناگون انجام می‌گیرد، از آنجا که فعالیت‌های آموزشی اعضای هیات علمی هدف‌های متفاوتی را دنبال می‌کنند؛ به همان نسبت نیز ملاک‌های موفقیت آموزشی نیز متنوع‌اند. با توجه به اهمیتی که ارزشیابی دانشجویان در مقایسه با سایر انواع ارزشیابی ها دارد، لازم است که شامل ویژگی‌هایی از اساتید باشد که در فرآیند آموزش موثر است. ۹ بعد برای کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی در نظر گرفته شده است(۲۰): نقش حرفه ای، نقش حرفه‌ای استاد چگونگی پرداختن استاد به سازماندهی محتوای آنچه دانشجویان‌اش انتظار دارند یاد بگیرند، می‌باشد، که مشتمل بر چگونگی برنامه‌ریزی استاد برای تدریس به دانشجویان است و از آنجایی که تدریس یک فعالیت بسیار پیچیده است، اساتید نیازمند شایستگی‌های لازم در حوزه‌های مختلف است، بنابراین حرفه‌ای شدن اساتید مستلزم توسعه و رشد تخصص آنان می‌باشد. ارتباطات، روابط از طریق یک سری تعاملات به‌وجود آمده‌اند و آن را استمرار تعاملات تعریف کرده‌اند. به‌علاوه آنان عناصر روابط را شناسایی کردند که شامل، ادراک، چگونگی احساس و درک فرد نسبت به دیگران، شناخت، قضاوت کردن درباره‌ی دیگران بر اساس تفکر خود فرد، علاقه و محبت، قضاوت کردن درباره‌ی سایرین بر اساس احساسات خود شخص. مدیریت ارایه دروس، مدیریت ارایه‌ی دروس مشتمل بر ارایه‌ی و سازماندهی محتوای دروس، استفاده از ابزارهای ارتباطی مناسب، کاربست ابزارهای ارزیابی دانشجویان و به طور کل اقدامات لازم که موجبات مدیریت و اداره‌ی فعالیت‌های کلاسی را فراهم می‌سازد. به‌عنوان مثال، در مدیریت ارایه‌ی دروس، استاد محیط یادگیری را مثبت نگاه می‌دارد، دانشجویان را به داشتن تفکرات انتقادی تشویق می‌کند، در تدریس از مسایل ساده شروع کرده، به سمت مسایل پیچیده حرکت می‌کند، در تجربیات آموزشی خود از روش های حمایتی استفاده می‌کند. تدریس و هدایت، تدریس و هدایت را، هنر تسهیل عملکرد، آموزش و رشد دیگران، کمک کردن به دیگران برای بهتر عمل کردن، کمک به فرد برای به فعل درآوردن پتانسیل‌های بالقوه وی، برای به حداکثر رساندن عملکرد خویش تعریف می‌شود. که اهمیت زیادی در تصمیم-گیری برای قرارداد مجدد و ترفیع اساتید دارد. تدریس صرفا در کلاس صورت نمی‌گیرد بلکه به‌منظور ابقا، نظارت بر دانشجویان و توسعه‌ی رهبری بر دانشجویان، یک استاد باید فهم و درک روشنی از رویکرد تدریس و مربی‌گری داشته باشد. شایستگی فرهنگی، توانایی درک و برقراری ارتباط با افراد از نظام‌های باوری و فرهنگی دیگر، با توجه به‌عوامل مختلف، تعریف می‌شود. شایستگی فرهنگی مستلزم توسعه و رشد آگاهی و حساسیت‌های فردی و بین فردی، توسعه‌ی دانش فرهنگی و تسلط بر مجموعه‌ای از مهارت‌ها که زمینه را برای یک تدریس میان فرهنگی موثر فراهم می‌سازد. نظارت و تضمین کیفیت تدریس، فعالیت‌هایی که به وسیله‌ی اساتید برای نظارت بر جریان یادگیری دانشجویان، به منظور اخذ تصمیمات آموزشی لازم و ارایه‌ی بازخورد مناسب به

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.18.10.4]

پیشرفت دانشجویان صورت می‌گیرد، نظارت و تضمین کیفیت تدریس گفته می‌شود. اساتید اثربخش به طور مداوم یادگیری و درک دانشجویان را طی تدریس و فعالیت های عملی مورد بررسی قرار می‌دهند. کیفیت بازخورد، اطلاعاتی را راجع به رفتار فعلی فرد به او ارایه می‌دهد و یا شخص را برای ادامه‌ی آن رفتار و یا اصلاح رفتارش کمک می‌کند. همچنین دارای مفهوم استاندارد (هدف یا سطح مرجع) با هدف مقایسه‌ی سطح واقعی عملکرد با استاندارد و مشارکت در اقدام مناسب که منجر به بسته شدن شکاف میان سطح عملکرد واقعی از استاندارد شود، است. از سوی دیگر بعدتکالیف فراهم آوردن موقعیت و فرصت‌های مناسبی که در آن دانشجویان به تقویت دانش و گسترش مهارت‌های خود می‌پردازند، است. در واقع تکالیف، ارتباط پایداری بین فرآیند یاددهی-یادگیری و ارزشیابی به‌وجود می‌آورد. بسیاری از اساتید دانشگاه‌ها تکالیف را ابزاری برای تقویت یادگیری دانشجویان به‌حساب می‌آورند. مدیریت کلاس، فراهم آوردن موقعیت و فرصت‌های مناسبی که در آن دانشجویان به تقویت دانش و گسترش مهارت‌های خود می‌پردازند. از طرفی مدیریت کلاس، توانایی استاد در سازماندهی کلاس و مدیریت رفتارهای دانشجویان می‌باشد که برای کسب نتایج آموزشی مثبت ضروری می‌باشد.

مطالعات متعددی در زمینه‌ی مسوولیت های شغلی و عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی انجام شده است. جئو و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان بررسی کیفیت عملکرد اساتید و پیامدهای آن برای دانشجویان، نشان دادند که کیفیت تدریس استادان اثر مستقیم و معناداری بر بازده دانشجویان دارد. به علاوه‌ی کیفیت تدریس استادان بیش از عوامل دیگر مانند حقوق آنان، اندازه کلاس می‌تواند پیش‌بینی کننده‌ی موفقیت دانشجویان باشد(۲۱). .غضنفری (۱۳۹۱) نیز در پژوهش خود بر روی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان دریافت که اولویت اول اعضای هیات علمی علوم پزشکی پژوهش و تحقیق می‌باشد(۲۲). ظهوری و اسلامی نژاد (۱۳۸۳)، در پژوهشی که با عنوان شاخص های تدریس اثربخش استاد از دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کرمان انجام دادند، نتایج را این چنین گزارش دادند که عمده ترین معیار از دیدگاه دانشجویان روش تدریس بوده و توانایی برقراری ارتباط، دانش پژوهی و خصوصیات شخصیتی و اخلاقی به ترتیب در الویت های بعدی قرار داشتند. بر اساس نتایج این مطالعه معلومات علمی اعضای هیات علمی، معرفی موضوعات و مطالب جدید و روز آمد، توانایی انتقال مطلب و ایجاد انگیزه در دانشجویان برای مشارکت در بحث از شاخص های عمده و تاثیرگذار در امر آموزش مطرح شده است. در این مطالعه رشته و سطح تحصیل دانشجویان ارتباطی با نتایج به دست آمده نداشت(۲۳). محمدی(۱۳۸۸) تحقیقی را بر روی دانشجویان تمام رشته های موجود در دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی انجام داد، نتایج نشان داد ارزیابی دانشجویان از کیفیت عملکرد اساتید پایین تر از حد مطلوب می‌باشد[۲٤]. غضنفری (۱۳۹۱) نیز در پژوهش خود بر روی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان دریافت که دانشجویان عملکرد اعضای هیات علمی و ابعاد نقش حرفه‌ای، ارتباطات؛ مدیریت ارایه دروس؛ تدریس و هدایت؛ شایستگی فرهنگی؛ نظارت و تضمین کیفیت تدریس؛ کیفیت بازخورد و مدیریت

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.18.10.4]

کلاس را از حد قابل قبول پایین تر و بعد تکالیف را در حد قابل قبولی ارزیابی نمودند(۲۲). زرانی نژاد شیرازی(۱۳۹۱) در مطالعه‌ی خود با عنوان بررسی رابطه‌ی بین خودراهبری یادگیری دانشجویان با ادراک آنان از کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروز آباد، ارزشیابی دانشجویان از کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی را در کلیه-ی ابعاد ۹ گانه کمتر از حد مطلوب به دست آورد(۲۵).

نتایج تحقیقات دیبرگ و ویلسون (۱۹۹۰)، هوزباندز و فش (۱۹۹۳) نشان داد که زمان و روزی که یک درس تدریس می‌شود، می‌تواند نتایج ارزیابی دانشجـویان از استـاد را تحت‌تاثیر قرار دهد. دانشجویان تصور می‌کنند اثربخشی درس‌هایی که در برنامه‌ی هفتگی در اواخر روز ارایه می-شوند، به دلیل خستگی طول روز کاهش می‌یابد(۲۷و ۲۶). هرچند مطالعاتی نیز وجود دارند که نشان می‌دهند، زمان برنامه، ارتباط معناداری در رتبه‌ی عمومی تدریس ندارند(۲۸). نتایج تحقیقات کاشین (۱۹۹۲) نشان داد، نگرش دانشجویان به درس و سطح انگیزش آنان در آن درس و ارتباط درس با علایق آنان ارزیابی دانشجویان از استاد را تحت تاثیر قرار دهد(۲۹). به‌عبارت دیگر، هر چه نگرش دانشجو نسبت به درس مثبت‌تر باشد و یا درس با علایق و تجربیات او انطباق بیشتری داشته باشد، نمرات اکتسابی استاد در ارزیابی دانشجویان افزایش می‌یابد.

تین (۲۰۰۰) نیز در تحقیقی نشان داد که آن دسته از اعضای هیات علمی که انگیزه‌ی بیشتری برای ارتقا داشتند از عملکرد پژوهشی بهتری نسبت به‌سایر همکاران دانشگاهی خود که انگیزه‌ی کمتری برای ارتقا داشتند، برخوردار بودند. همچنین نتایج این مطالعه نشان داد که انواع متفاوت پاداش‌ها تاثیرات انگیزشی متفاوتی در عملکرد پژوهشی اعضای هیات علمی به‌جای داشت(۳۰). تحقیقات اخیر، ارتباط بین نمرات و رتبه‌بندی دانشجویان از اساتیدشان را مورد تایید قرار می‌دهد (۳۵-۳۱).کرتمن و سندر(۱۹۹۹)، با انجام تجزیه و تحلیل رگرسیون از نمرات مورد انتظار و تاثیر آن بر رتبه‌بندی دانشجویان به این نتیجه رسیدند که اساتید با افزایش نمرات کلاسی دانشجویان می‌توانند نمرات رتبه‌ی خودشان را افزایش دهند(۳۶). تحقیقات اخیر به‌وسیله‌ی گرین والد (۱۹۹۷)، بیشتر این ادعا را که نمرات رتبه‌بندی دانشجویان را تحت تاثیر قرار می‌دهد، حمایت می‌کرد. اینها توصیه می-نمایند برای ارزشیابی، تنها از دانشجویان با عملکرد تحصیلی بالا (دانشجویان ممتاز) استفاده شود تا نتایج ارزشیابی صحیح و قابل اعتماد باشد(۳۷). ۲۸ پژوهش دیگر همبستگی مثبت و معناداری را گزارش نموده اند که البته این ارتباط ضعیف بوده است(۳۸).

بر اساس موارد فوق، هدف کلی تحقیق حاضر بررسی رابطه بین اولویت‌بندی اعضای هیات علمی از مسوولیت-های شغلی خود با کیفیت عملکرد آنان از دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی هرمزگان می‌باشد. جیروک و همکاران (۱۹۹۸) در تحقیقی که پایایی و روایی ارزشیابی دانشجویان از عملکرد اعضای هیات علمی را مورد بررسی قرار داده‌اند؛ نتایج نشان داد که ارزشیابی دانشجویان از توانایی تدریس آن‌ها با مهارت‌های ملموس و قابل تشخیص تدریس ارتباط تنگاتنگی دارد. مهارت‌های سامان بخشی اعضای هیات علمی شاخص پیش‌بینی کلیدی از ارزشیابی دانشجویان از آن‌ها است(۳۹). مارش و بالی (۱۹۹۳) در

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.18.10.4]

پژوهش دیگری با عنوان ارزشیابی چند بعدی دانشجویان از اثربخشی تدریس اساتید مشخص شد که نقش هدایت و حمایت کنندگی در بین اساتید از اهمیت بالایی برخوردار بوده و در مرتبه‌ی اول اهمیت از وظایف اساتید قرار می‌گیرد. همچنین بین اساتید مرد و زن در معیارهای تدریس اثربخش تفاوت معناداری وجود دارد(٤٠).

روش بررسی

تحقیق حاضر، از نظر طرح از ء طرح‌های کاربردی می‌باشد و روش تحقیق آن توصیفی از نوع همبستگی است. متغیرهای پژوهش شامل متغیر اولویت بندی اعضای هیات علمی از مسوولیت های شغلی شان شامل تدریس، تحقیق و پژوهش، خدمات اجتماعی و نظارت و راهنمایی به عنوان متغیر پیش بین و ارزشیابی دانشجویان از کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی و ابعاد ۹ گانه آن به عنوان متغیر ملاک بود. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل کلیه‌ی اعضای هیات علمی (۱۵۰ نفر) و دانشجویان (۲۰۰۰ نفر) دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان هرمزگان بود. با توجه به تعداد ۱۵۰ نفر عضو هیات علمی و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و جدول مورگان، تعداد ۱۰۸ نفر عضو هیات علمی انتخاب و پرسشنامه مسوولیت‌های شغلی اعضای هیات علمی بین آنان توزیع شد که پس از جمع آوری تعداد ۱۱۵ پرسشنامه عودت یافته، مبنای پژوهش قرار گرفت. همچنین با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و لیست دانشجویان، به ازای هر عضو هیات علمی، از هر کلاس ۳ نفر دانشجو انتخاب شدند به منظور سنجش اولویت‌بندی اعضای هیات علمی از مسوولیت‌های شغلی‌شان از مقیاس اهمیت شغلی مدرسان مشاور (٤١)، استفاده شد. این مقیاس شامل ٤٨ گویه از نوع ۷ گزینه‌ای لیکرت می‌باشد که از طیف بسیار مهم تا بدون اهمیت، درجه بندی شده است. این ٤٨ گویه در ٤ زیرمقیاس تحقیق و پژوهش(۱۲گویه در ابعاد نگارش مقاله‌های علمی، نگارش طرح های تحقیقاتی، نگارش کتاب، شرکت در سمینارهای علمی، نقد و بازنگری کتاب)، تدریس(٦ گویه در ابعاد تدوین طرح درس، مشاوره درسی و تخصصی و نقد روش‌ها و فنون تدریس)، خدمات اجتماعی(٦ گویه در ابعاد عضویت در کمیته های دانشگاهی و عضویت در کمیته های ملی و بین المللی)و نظارت و راهنمایی(٥ گویه درابعاد مشاوره دانشجویان پزشکی، نظارت بر کارورزان و همیاران تدریس و برگزاری دور ه های آموزش پزشکی) تقسیم شده است. با توجه به این که تعداد گویه‌های زیرمقیاس‌های تدریس، پژوهش، خدمات اجتماعی و مشاوره و نظارت متفاوت می باشد، در هر چهار زیرمقیاس، میانگین گویه‌ها به‌جای جمع گویه‌ها محاسبه شد. به این ترتیب، پایین ترین نمره در همه‌ی زیر مقیاس ها ۱ و بالاترین نمره ۷ می باشد. روایی و پایایی این مقیاس توسط محمدی، محمودی و دهداری‌راد (۲۰۱۰)، محاسبه شده است که بر این اساس با استفاده از روش تحلیل گویه(ضریب همبستگی گویه‌های مقیاس‌ها با نمره‌ی کل مقیاس‌ها)، ضریب روایی زیر مقیاس، تحقیق و پژوهش، ۰/۷۰ (با سطح معناداری ۰۰۰۱>۰)، تدریس، ۰/٥٦ (با سطح معناداری ۰۰۰۱>۰)، خدمات اجتماعی، ۰/۸۰ (با سطح معناداری۰۰۰۱>۰) و نظارت وراهنمایی، ۰/٥٦ (با سطح معناداری ۰۰۰۱>۰) می‌باشد. برای محاسبه پایایی نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.18.10.4]

که مقادیر، ۰/۸٤ برای تحقیق و پژوهش ،۰/۸۹ برای تدریس ، ۰/۹۰ برای خدمات اجتماعی و۰/۸۲ برای نظارت و راهنمایی به دست آمده است. برای سنجش کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی از پرسشنامه ارزیابی کیفیت عملکرد اساتید (زرانی، ۱۳۹۱) که به صورت ۵ گزینه‌ای لیکرت ساخته شده است و ارزیابی عملکرد اساتید را در ۹ بعد نقش حرفه ای، ارتباطات، مدیریت ارایه‌ی دروس، تدریس و هدایت، شایستگی فرهنگی، نظارت و تضمین کیفیت تدریس، کیفیت بازخورد، تکالیف، مدیریت کلاس می‌سنجد، استفاده شد.در این پرسشنامه نیز با توجه به این که تعداد گویه های ابعاد متفاوت می باشد، در هر ۹ بعد، میانگین گویه ها بجای جمع گویه ها محاسبه شد. به این ترتیب، پایین ترین نمره در همه ی زیر مقیاس ها ۱ و بالاترین نمره ۵ می باشد. روایی محتوایی مقیاس کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی توسط محقق نیز با استفاده از روش تحلیل گویه (ضریب همبستگی گویه‌های مقیاس‌ها با نمره کل مقیاس‌ها) محاسبه گردید که ضرایب ۰/۷۰ برای نقش حرفه‌ای، ۰/۷۲ برای ارتباطات، ۰/۸۰ برای مدیریت ارایه‌ی دروس، ۰/۷۱ برای تدریس و هدایت، ۰/۷۰ برای شایستگی فرهنگی، ۰/۷۰ نظارت بر کیفیت تدریس، ۰/۷۵ برای کیفیت بازخورد، ۰/۷۲ برای تکالیف و ۰/٦٤ برای مدیریت کلاس، حاکی از روایی مطلوب پرسشنامه‌ی کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی می‌باشد. پایایی مقیاس کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ توسط محقق محاسبه گردید که ضرایب ۰/۷۰ برای نقش حرفه‌ای، ۰/۷۲ برای ارتباطات، ۰/۸۰ برای مدیریت ارایه‌ی دروس، ۰/۷۱ برای تدریس و هدایت، ۰/۷۰ برای شایستگی فرهنگی، ۰/۷۰ نظارت بر کیفیت تدریس، ۰/۷۵ برای کیفیت بازخورد، ۰/۷۲ برای تکالیف و ۰/٦٤ برای مدیریت کلاس، حاکی از پایایی مطلوب پرسشنامه ی کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی می‌باشد. برای تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار Spss 19 سوال اول با روش آماری تحلیل واریانس اندازه گیری های مکرر و سوال دوم با آزمون تی مستقل تحلیل شدند و با استفاده از نرم افزار Lisrel 8.54 ، مدل معادله ساختاری مسوولیت‌های شغلی و کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی ترسیم و برازش آن محاسبه گردید.

یافته‌ها

سوال اول: اولویت‌بندی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی هرمزگان از مسوولیت‌های شغلی‌شان چگونه است؟ **در** جدول ۱ نتایج آزمون تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر حاکی از آن است که بالاترین میانگین اولویت اعضای هیات علمی از مسوولیت‌های شغلی‌شان، متعلق به تحقیق و پژوهش (با میانگین=٦/٥١) و پایین‌ترین میانگین متعلق به نظارت و راهنمایی (با میانگین=٤/٦٢) می‌باشد و با توجه به مقدار F به دست آمده در درجه‌ی آزادی ۳ و ۱۱٤ تفاوت معناداری بین ابعاد اولویت‌بندی اعضای هیات علمی از مسوولیت‌های شغلی‌شان در سطح ۰۰۰۱>۰ وجود دارد. بر اساس نتایج به دست آمده بعد غالب اولویت‌بندی اعضای هیات علمی از مسوولیت‌های شغلی‌شان، بعد تحقیق و پژوهش می‌باشد.

ارزشیابی دانشجویان از کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.18.10.4]

هرمزگان از دیدگاه دانشجویان مطلوب می‌باشد؟ جدول ۲ میانگین کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی و ابعاد مختلف آن (نقش حرفه‌ای، ارتباطات، مدیریت ارایه‌ی دروس، تدریس و هدایت، شایستگی فرهنگی، نظارت و تضمین کیفیت تدریس، کیفیت بازخورد، تکالیف و مدیریت کلاس) از نظر دانشجویان نمونه تحقیق و نیز مقایسه آن با معیارهای سطح کفایت قابل قبول (Q_2) و سطح کفایت مطلوب (Q_3) را نشان می‌دهد. ملاحظه می‌شود که کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی و ابعاد ارتباطات؛ تدریس و هدایت؛ شایستگی فرهنگی؛ نظارت و تضمین کیفیت تدریس؛ کیفیت بازخورد و مدیریت کلاس بالاتر از سطح قابل قبول (Q_2) ارزیابی شده است و بر اساس مقدار t به دست آمده در درجه‌ی آزادی ۳٤٤ تفاوت معناداری بین میانگین به دست آمده عملکرد اعضای هیات علمی و ابعاد ارتباطات؛ تدریس و هدایت؛ شایستگی فرهنگی؛ نظارت و تضمین کیفیت تدریس؛ کیفیت بازخورد و مدیریت کلاس با میانگین معیار وجود دارد. اما میانگین ابعاد نقش حرفه‌ای، تکالیف و مدیریت ارایه‌ی دروس در حد قابل قبول (Q_2) ارزیابی شده است و تفاوت معناداری بین این ابعاد با میانگین معیارشان وجود ندارد. ملاحظه می‌شود که میانگین کل کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی و نیز ابعاد مختلف آن از سطح کفایت مطلوب (Q_3) به طور معناداری پایین‌تر هستند، و بر اساس مقدار t به دست آمده در درجه‌ی آزادی ۳٤٤ تفاوت معناداری بین میانگین به دست آمده کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی و ابعاد مختلف آن با میانگین معیار در سطح ۰/۰۰۰۱ وجود دارد. این یافته به آن معنا است که از نظر دانشجویان، کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی و برخی ابعاد آن پایین‌تر از سطح کفایت مطلوب می‌باشد.

سوال سوم: آیا رابطه‌ی معناداری بین اولویت‌بندی اعضای هیات علمی از مسوولیت‌های شغلی‌شان و ارزشیابی دانشجویان از کیفیت عملکرد آنان وجود دارد؟ در شکل۱، مدل معادله ساختاری، رابطه‌ی بین اولویت‌بندی اعضای هیات علمی از مسوولیت‌های شغلی‌شان و ارزشیابی دانشجویان از عملکرد آموزشی آنان نشان داده شده است. بر این اساس: اولویت بالای اعضای هیات علمی به مسوولیت تحقیق، پیش‌بینی کننده معنادار(۰/۲۱, P<۰/۰۵- =β) ارزشیابی منفی دانشجویان از عملکرد آموزشی آنان می‌باشد. اولویت بالای اعضای هیات علمی به مسوولیت تدریس، پیش‌بینی کننده معنادار (۰/۰۱ >P,۰/۶۰=β)ارزشیابی مثبت دانشجویان از عملکرد آموزشی آنان می‌باشد. اولویت بالای اعضای هیات علمی به مسوولیت خدمات اجتماعی، پیش‌بینی کننده معنادار (۰/۲۲, P<۰/۰۵- =β) ارزشیابی منفی دانشجویان از عملکرد آموزشی آنان می‌باشد. اولویت بالای اعضای هیات علمی به مسوولیت نظارت و مشاوره، پیش‌بینی کننده‌ی معنادار(۰/۰۵ >P,۰/۱۸=β) ارزشیابی مثبت دانشجویان از عملکرد آموزشی آنان می‌باشد.

برای تعیین برازش مدل، با استفاده از نرم افزار ISREL 8.54، مقادیر مختلف برازش محاسبه شد. با توجه به بالا بودن شاخص‌های برازش NFI (۰/۸۷=شاخص برازش هنجار شده)، CFI (=۰/۹۲شاخص برازش تطبیقی)، IFI (۰/۹۳=شاخص برازش افزایش) وGFI (۰/۸۹=شاخص

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.18.10.4]

نیکویی برازش) و پایین بودن شاخص خطای SRMR (۰/۰۸۰=خطای مجذور میانگین ریشه استاندارد شده) می‌توان دریافت که مدل مذکور از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد (جدول ۳).

جدول ۱: اولویت بندی اعضای هیات علمی از مسوولیت‌های شغلی شان

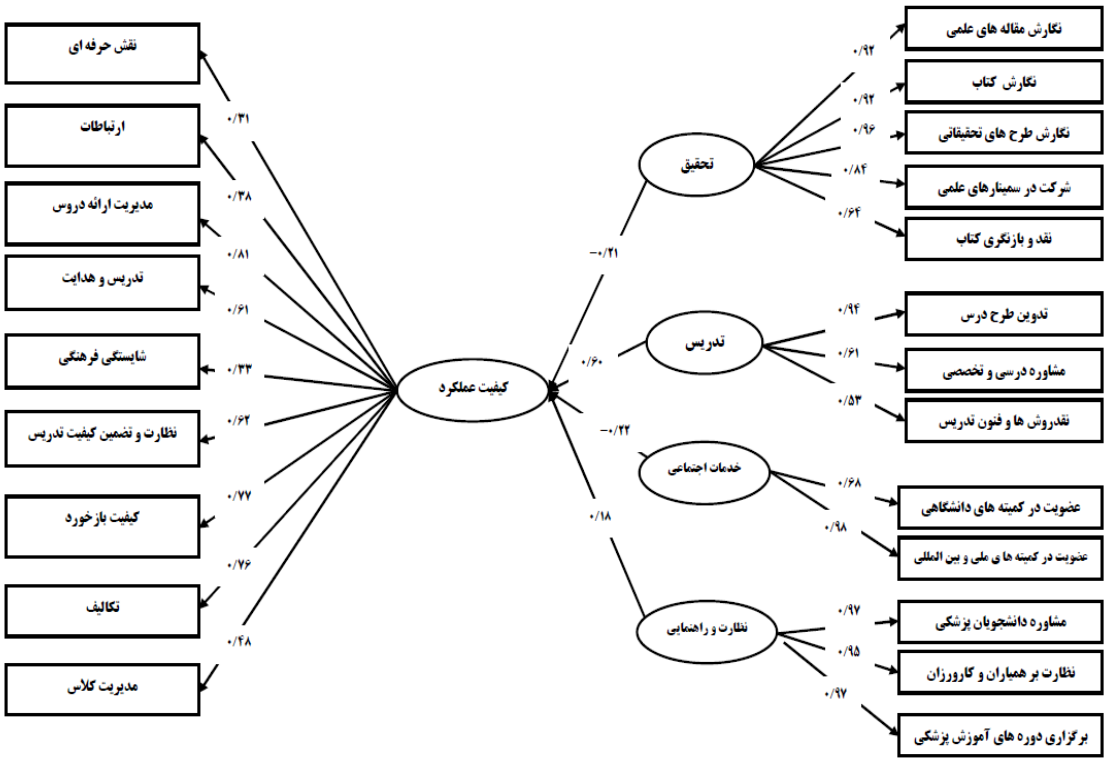
متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار F	درجه آزادی	سطح معناداری
تحقیق و پژوهش	۱۱۵	٦/٥١	۰/٦١	۱۲۷/۷٦	(۳ و ۱۱٤)	<۰/۰۰۰۱
تدریس		٥/٨١	۰/٦٣			
خدمات اجتماعی		٥/٣٣	۰/٧١			
نظارت و راهنمایی		٤/٦٢	۱/٣١			

جدول ۲: مقایسه‌ی کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی و ابعاد آن با سطوح قابل قبول (Q_2) و کفایت مطلوب(Q_3)

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	سطح کفایت مطلوب (Q_3)	مقدار t	df	sig	سطح کفایت قابل قبول(Q_2)	مقدار t	sig
کیفیت عملکرد	۳/٤۰	۰/٦٤	٤	۱۲/۳۳	۳٤٤	۰/۰۰۰۱	۳	٥/۱۲	۰</۰۰۰۱
نقش حرفه‌ای	۳/٩٤	۰/٧٦	٤	۷/٤۰	۳٤٤	۰/۰۰۰۱	۳	۱/۳٧	۰/۱٧
ارتباطات	۳/٦٥	۰/٨٥	٤	۷/٥٣	۳٤٤	۰/۰۰۰۱	۳	۲/۱۳	۰/۰۳
مدیریت ارایه دروس	۳/٥۰	۰/٨۱	٤	۱۱/۳٨	۳٤٤	۰/۰۰۰۱	۳	۰/۰۳	۰/٩٧
تدریس	۳/٥۱	۰/٧۱	٤	۱۲/٥٥	۳٤٤	۰/۰۰۰۱	۳	۲/۱٦	۰/۰۳
شایستگی فرهنگی	۳/٥۰	۰/٧۲	٤	۱۲/٦٣	۳٤٤	۰/۰۰۰۱	۳	٦/۲۰	<۰/۰۰۰۱
نظارت بر کیفیت تدریس	۳/٨۰	۰/٥٥	٤	۱٤/٩٥	۳٤٤	۰/۰۰۰۱	۳	٦/٥۳	<۰/۰۰۰۱
کیفیت بازخورد	۳/٥٩	۰/٦٧	٤	۱۱/۲٩	۳٤٤	۰/۰۰۰۱	۳	٤/۳٩	<۰/۰۰۰۱
تکالیف	۳/٥۲	۰/٧۲	٤	۱۲/۲٥	۳٤٤	۰/۰۰۰۱	۳	۰/٦۳	۰/٥۲
مدیریت کلاس	۳/٤۰	۰/٦٤	٤	۱۳/٤٨	۳٤٤	۰/۰۰۰۱	۳	۲/٨۲	۰/۰۰٥

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.18.10.4]



Chi-Square=424.83, df=199, P-value=0.00000, RMSEA=0.100

شکل شماره ۱: مدل معادله ساختاری اولویت بندی اعضای هیات علمی از مسئولیت های شغلی خود و ارزشیابی دانشجویان از کیفیت عملکرد آموزشی آنان

جدول۳: برازش مدل معادله ساختاری تحقیق

شاخص	مقدار
NFI[1]	۰/۸۷
CFI[2]	۰/۹۲
GFI[3]	۰/۸۹
IFI[4]	۰/۹۳
SRMR[5]	۰/۰۸۳

[1] - Normed Fit Index
[2] - Comparative Fit Index
[3] - Goodness of fit Index
[4] - Incremental Fit Index
[5] - Standardized Root Mean Square Residual

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-08]
[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.18.10.4]

بحث

تبیین اولویت مسوولیت‌های شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی هرمزگان نشان داد که بالاترین میانگین مسوولیت‌های شغلی گزارش شده توسط اعضای هیات علمی، متعلق به تحقیق و پژوهش و پایین‌ترین میانگین متعلق به نظارت و راهنمایی بوده و تفاوت معناداری بین ابعاد مسوولیت‌های شغلی اعضای هیات علمی وجود دارد. که در این بین بعد غالب مسوولیت‌های شغلی اعضای هیات علمی، بعد تحقیق و پژوهش تعیین شد. این یافته با نتایج پژوهش(۲۲) همراستا می باشد اما با نتایج پژوهش‌های(۳۸و۲۳) ناهمراستا می باشد. در توجیه نتیجه به دست آمده، چنین استنباط نمود که اعضای هیات علمی انگیزه و اشتیاق بیشتری به انجام فعالیت‌های پژوهشی نظیر نوشتن مقاله‌های پژوهشی و ترویجی و انتشار آن در مجلات داخلی و خارجی، نوشتن و ویرایش کتاب و همچنین کسب در آمدهای بیرونی هستند. به‌نظر می‌رسد انگیزه‌های انتشار مقاله‌ها در مجله‌های معتبر داخلی و خارجی و کسب شهرت و اعتبار در سطح داخلی و خارجی چنین نتیجه‌ای را رقم زده باشد. همچنین می‌توان گفت که اعضای هیات با انگیزه‌ی بالا بردن سطح رتبه و درجه‌ی علمی خود بیشتر به فعالیت‌های پژوهشی گرایش دارند و ادراک آنان از منافع و فواید مالی و اقتصادی فعالیت‌های پژوهشی و تحقیقاتی نیز می‌تواند از عوامل اولویت این مسوولیت‌های شغلی گردد. اما در خصوص بعد نظارت که در پایین ترین اولویت مسوولیت‌های شغلی اعضای هیات علمی قرار گرفته می‌توان چنین برداشت نمود که یا آنان تعریف صحیحی از نظارت در ادراک خود نداشته و یا به نظارت با همان شیوه سنتی نگریسته‌اند. اعضای هیات علمی احتمالا انجام مسوولیت نظارتی را دارای کمترین منفعت برای خود می‌دانند و از سوی دیگر این نوع مسوولیت کمتر از سایر انواع مسوولیت‌ها، عینیت داشته و قابل سنجش و اندازه گیری می‌باشد. از این رو انگیزه‌ی کافی برای انجام این نوع مسوولیت وجود ندارد. به‌عبارتی در اولویت‌بندی مسوولیت‌های شغلی اعضای هیات علمی می توان به دو جنبه‌پی برد ۱- عینیت مسوولیت از نظر قابل سنجش بودن و ۲- پیامدها و فواید انجام مسوولیت بر این اساس که در هر دو بعد فعالیت‌های پژوهشی در اولویت قرار دارند.

ارزیابی کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی از دیدگاه دانشجویان نشان داد که کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی و ابعاد ارتباطات؛ تدریس و هدایت؛ شایستگی فرهنگی؛ نظارت و تضمین کیفیت تدریس؛ کیفیت بازخورد و مدیریت کلاس بالاتر از سطح قابل قبول ارزیابی شده است و تفاوت معناداری بین میانگین به‌دست آمده از عملکرد اعضای هیات علمی و ابعاد ارتباطات؛ تدریس و هدایت؛ شایستگی فرهنگی؛ نظارت و تضمین کیفیت تدریس؛ کیفیت بازخورد و مدیریت کلاس با میانگین معیار وجود دارد. اما میانگین ابعاد نقش حرفه‌ای، تکالیف و مدیریت ارایه‌ی دروس در حد قابل قبول ارزیابی شده است و تفاوت معناداری بین این ابعاد با میانگین معیارشان وجود ندارد. همچنین در نتایج ملاحظه شد که میانگین کل کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی و نیز ابعاد مختلف آن از سطح کفایت مطلوب به‌طور معناداری پایین‌تر هستند و تفاوت معناداری بین میانگین به‌دست آمده کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی و ابعاد مختلف آن با میانگین معیار وجود دارد. این یافته به آن معنا است که از نظر دانشجویان، کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی و برخی ابعاد

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.18.10.4]

آن پایین‌تر از سطح کفایت مطلوب می‌باشد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات(۲۵و۲٤) هم‌راستا می‌باشد.

در توجیه به‌دست آمده می‌توان چنین گفت که عدم توجه کافی اعضای هیات علمی به اکثر ابعاد کیفیت عملکرد و همچنین عدم ارایه‌ی این ابعاد عملکرد به‌صورت مطلوب موجب ارزشیابی پایین دانشجویان از عملکرد آنان شده است. احتمالا دلایل پایین بودن کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی از دید دانشجویان شیوه‌های ارتباطی نادرست،نقص در ارایه‌ی تدریس و بی انگیزه بودن در ارایه‌ی آن، عدم توجه کافی به ارتباط شفاهی و غیر شفاهی، عدم علاقه کافی به تسهیل در یادگیری دانشجویان، عدم اطلاع کافی از چگونگی حمایت از شان و مقام انسانی، عدم توجه به اظهار نظر دانشجویان، انتقاد ناپذیری، عدم حرکت از مسایل ساده به سوی مسایل پیچیده، عدم استفاده کافی از روش‌های حمایتی در تجربیات آموزشی، عدم استفاده کافی از موارد نوشتاری و نمودارها در تدریس، عدم سازماندهی مطلوب جریان تدریس، ارایه‌ی ناکافی پاداش و ایجاد انگیزه در دانشجویان به‌منظور یادگیری، دخالت تعصبات شخصی خود در تدریس، عدم استفاده درست از مواد آموزشی مرتبط با فرهنگ موجود، پذیرا نبودن دیدگاه دانشجویان و عدم ارایه‌ی بازخورد مناسب و روش‌های ویژه برای پیشرفت به دانشجویان در حد مطلوب، ارایه‌ی ناکافی تکالیف، پروژه و کارهای خلاقانه در کلاس، میزان پایین چالش برانگیزی و هیجان‌آور بودن این تکالیف، ساده بودن امتحانات و آزمون های اجرایی برای دانشجویان و همچنین ناکافی بودن میزان عدالت در امتحانات و آزمون‌های اجرایی از سوی اعضای هیات علمی می‌تواند دلیل پایین بودن کیفیت عملکرد آنان از سطح مطلوب باشد. همچنین دانشجویان معتقدند که اعضای هیات علمی آنان بر دانش، تدریس و مهارت شخصی خود نظارت کافی ندارند، یافته‌های تحقیقات جدید را مورد مطالعه قرار نداده و آن‌را کمتر به‌کار می گیرند، بر پیشرفت، یادگیری و مشارکت دانشجویان در طول تدریس کمتر نظارت می‌کند، عملکرد دانشجویان را با استفاده از تکنیک‌های ارزشیابی کیفی کمتر مورد ارزیابی قرار می‌دهند، وظیفه‌ی خود را به‌عنوان استاد، هدایت کننده، مشاور، مدیر و محقق کمتر نشان می‌دهند، محدودیت‌ها، نقاط قوت، منافع و خطاها را کمتر می‌شناسند، با توجه به نقش خود وظایفشان را انجام نمی‌دهند، در محدوده‌ی قانون، اخلاقیات و معنویات کمتر به انجام وظیفه می‌پردازند. در مجموع دانشجویان معتقدند که اعضای هیات علمی آنان در حد مطلوبی عملکردهای خود را ارایه نمی‌دهند.

بررسی رابطه‌ی بین اولویت‌بندی اعضای هیات علمی از مسوولیت های شغلی‌شان با کیفیت عملکرد آموزشی آنان از دیدگاه دانشجویان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی هرمزگان نشان داد که اولویت بالای اعضای هیات علمی به مسوولیت تحقیق، پیش‌بینی کننده‌ی معنادار ارزشیابی منفی دانشجویان از ارتباطات، مدیریت ارایه‌ی دروس و مدیریت کلاس آنان می‌باشد. اما پیش‌بینی کننده‌ی معنادار ارزشیابی دانشجویان از سایر ابعاد عملکرد آنان نمی‌باشد. یافته‌ها با نتایج (۳۸و۲۱) هم راستا می‌باشد و با نتایج (۳۷) ناهم راستا می‌باشد.

نتیجه‌گیری

در نتیجه گیری کلی می‌توان چنین بیان نمود که در رابطه‌ی بین اولویت بندی اعضای هیات علمی از مسوولیت‌های شغلی

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.18.10.4]

خود با کیفیت عملکرد آنان از دیدگاه دانشجویان با توجه به در اختصاص قرار دادن اولویت مسوولیت از سوی اعضای هیات علمی دانشجویان ادراک می‌کردند که یک سری عملکردها آنان در سطح بالا و یکسری دیگر در سطح پایین قرار دارد. پس می‌توان چنین برداشت نمود که ادراک دانشجویان از ابعاد کیفیت عملکردهای اعضای هیات علمی در ارتباط مستقیم یا معکوس با در اولویت قرار گیری مسوولیت‌های این اعضا از سوی خودشان است. یعنی برای هر مسوولیت که در اولویت قرار می‌گیرد عملکردها نیز از سوی دانشجویان متفاوت برداشت می‌شود. پس در نهایت می‌توان گفت که آنچه از پژوهش حاضر انتظار می‌رفت یعنی رابطه معنادار بین این دو متغیر به وقوع پیوسته است. همچنین بدین نتیجه رهنمود می‌شود که اعضای هیات علمی برای تحقیق و پژوهش اولویت بالاتری به نسبت سایر مسوولیت‌های خود قایلند و بیشتر بدین امر معتقدند. همچنین دانشجویان عملکرد آنان را از حد مطلوب پایین‌تر ارزیابی نمودند. اما در پایان می‌توان گفت از آنجا که اولویت هر مسوولیت در نزد اعضای هیات علمی با ویژگی‌های جمعیت شناختی متفاوت به‌طور مختلف در عملکردها تغییرات گوناگونی به طور عینی برای دانشجویان ایجاد می‌کرد می‌توان به رابطه‌ی بین این دو متغیر پی برده و با احتمال بالا آن را فرض نمود.

نتیجه‌ی نهایی حاصل از کلیه‌ی داده‌ها فارغ از ویژگی‌های جمعیت شناختی به طور کلی می‌تواند اینگونه بیان شود که در بین اعضای هیات علمی اگر مسوولیت تحقیق اولویت بالا قرار گیرد دانشجویان ویژگی‌های رفتاری برخاسته از ابعاد نقش حرفه‌ای، ارتباطات و مدیریت کلاس را ضعیف و رو به پایین ارزیابی می‌کنند. منظور اینست که اینگونه رفتارها از سوی اساتید به‌طور مطلوب ارایه نمی‌گردد و کمتر بروز می‌یابد. همچنین چنانچه اساتید در مقام اعضای هیات علمی برای مسوولیت تدریس اولویت بالایی را قایل باشند کلیه‌ی ویژگی‌های ابعاد کیفیت عملکرد در آنان به طور قابل ملاحظه‌ای از سوی دانشجویان رو به افزایش است. از سویی اگر اساتید به مسوولیت خدمات اجتماعی اولویت بالایی اختصاص دهند؛ دانشجویان معتقدند ویژگی‌های رفتاری ابعاد تدریس و هدایت و شایستگی فرهنگی در رفتارهای اساتید آنان به طور قابل ملاحظه‌ای مشاهده می‌شود، ولی ویژگی های ابعاد ارتباطات و مدیریت کلاس آنان رو به کاهش است. اما در اولویت بودن مسوولیت نظارت و راهنمایی از سوی اعضای هیات علمی نیز می‌تواند حاکی از این باشد که ویژگی‌های رفتارهای نقش حرفه‌ای، تدریس و هدایت و مدیریت کلاس در بین آنان از سوی دانشجویان رو به بالا بوده و بیشتر اداراک شده اما ویژگی‌های رفتاری که حاکی از بعد شایستگی فرهنگی باشد کمتر به چشم آمده و دانشجویان اداراک نموده‌اند که این ویژگی‌ها به طور قابل ملاحظه ای رو به کاهش است. در این راستا محدودیت های پژوهش شامل موارد زیر می‌گردد. عدم همکاری برخی اعضای هیات علمی در تکمیل ابزار پژوهش؛ دشواری در هماهنگی و کسب مجوز برای حضور در کلاس های درس؛ ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی با ارزشیابی از دانشجویان انجام شده و میزان کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی را از دیدگاه خود آنان و مدیران دانشگاه علوم پزشکی را بررسی نمی‌کند.

همچنین پیشنهادات کاربردی زیر ارایه می گردد : با توجه به اینکه اولویت اول اعضای هیات علمی پژوهش می‌باشد و تدریس به عنوان وظیفه‌ی اصلی در اولویت دوم قرار گرفته

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.18.10.4]

است، با تعیین ضرایب امتیازی بیشتر به کیفیت تدریس در مقایسه با امتیازات پژوهش، زمینه‌ی گرایش اساتید به تحقق معیارهای بالای تدریس و آموزش نیز فراهم آید.

با توجه به اینکه کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی در ابعاد مختلف پایین‌تر از حد مطلوب بود؛ پیشنهاد می‌گردد با برگزاری دوره‌های دانش افزایی و توانمندسازی اعضای هیات علمی در کنار دوره‌های تخصصی به دوره های مهارت‌های تدریس، مدیریت کلاس، تدوین طرح درس نیز توجه شود.

References

1- Kim J. “Historical development”. In: Weidman JC, Park N. Higher education in Korea: Tradition and adaptation. New York: Falmer Press;2000:7-53

2- Boyer EL. Scholarship reconsidered: priorities of the professoriate. Princeton, NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching: 1990.

3- Peterson SL, Wiesenberg FP. The nature of faculty work: a Canadian and US comparison. *Human Resource Development International.* 2006; 9: 25–47.

4- Villar LM, Alegre OM. Measuring faculty learning in curriculum and teaching competence online courses. *Interactive Learning Environments*. 2008; 16: 169–81.

5- Ward HC, Selvester PM. Faculty learning communities: improving teaching in higher education. *Educational Studies*. 2012; 38:, 111–21.

6- Karlsson J. Service as collaboration -an integrated process in teaching and research: A response to Greenbank. *Teaching in Higher Education.* 2007; 12: 281-7.

7- Ghannam MT. Integration of teaching and research with community service for engineering programs”. *European Journal of Engineering Education.* 2007; 32: 227–35.

8- Adams K A. What colleges and universities want in new faculty? (Preparing Future Faculty Occasional Paper No. 7). Retrieved May 2, 3 2004, Available from: http://www.aacu-edu.org/pff/pdfs/PFF_Adams.PDF

9- Austin AE. Creating a bridge to the future: Preparing new faculty to face changing expectations in a shifting context, *The Review of Higher Education.* 2002, 26, 119- 144

10- Ramse yM, Cavallaro M, Kiselica M, Zila L. Scholarly productivity redefined incounselor education. *Counselor Education & Super vision.* 2002; 42: 40-57.

11- Hoddinott J, Wuetherick B. Integrating teaching and research in Canada’s Universities. *Education Canada*. 2006; 46: 32-5.

12- Mohammadi M, Mahmoudi-Yeganeh A, Dehdari Rad T. The Relationship between n faculty members' perception of organizational culture types and their preferences for *instruction* and counselling in Iranian College of Education and Psychology. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 2010; 5:1841–8.

13- SAS planning and priorities committee,

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.18.10.4]

guidelines for responsible behavior by standing faculty in the School of Arts and Sciences, original document prepared by Dean's Task Force on Faculty Responsibility; 2004.

14- Derish PA, Maa J, Ascher NL, Harris HW. Enhancing the Mission of Academic Surgery by Promoting Scientific Writing Skills, *J SurgResearch*.2007;140: 177-83.

15- Hardy DE. Laanan FS. Characteristics and perspectives of faculty at public 2-year colleges. *Community College Journal of Research and Practice*. 2006; 30: 787-811.

16- Jarvis P. The theory and practice of teaching. British. *Journal of Educational Technology*. 2007, 38 (1), 179–80.

17- McAlpine L, Weston C, Berthiaume D, Fairbank-Roch G. How do instructors explain their thinking when planning and teaching? *Higher Educatio*. 2006,51**,** 125-55.

18- Ramsden P. Learning to teach in higher education. New York, NY: Routledge;1992

19- Lindblom-Ylänne, S. Enhancing the quality of teaching in higher education in Finland - the case of the University of Helsinki. In C. Kreber (Ed.), International policy perspectives on improving learning with limited resources (pp. 63-72). San Francisco: Jossey-Bass/Wiley; 2006.

20- Johnson Valen E. Teacher Course Evaluations and Student Grades: An Academic Tango. *Chance.2002;15:9-16*.

21- Goe L, Biggers K, Croft A. Linking teacher evaluation to professional development: focusing on improving teaching and learning. National Comprehensive Center for Teacher Quality; 2012.

22- Ghazanfari E. A study of the relationship between faculty members' priorities of their job responsibilities and their quality of performance from students' point of view in Hormozgan university of medical science, M.A. [Dissertation], College of Education, Shiraz University, Shiraz;2012

23- Zohouri A. Islami Nezhad T. The indexes of effective teaching. Payesh.2003;4:5-13.

24- Mohammadi M. The Influencing variables on satisfaction of engineering and science students-suggestion the curriculum model. *Education Journal*.2006;3:63-9.

25- Zarani nejad Shirazi A. A study of the relationship between students' self-directed learning and their perception toward quality of faculties performance at Firouzabad Islamic Azad University, M.A. [Dissertation], College of Education, Shiraz University,Shiraz;2012

26- Deberg CL, Wilson JR.An empirical investigation of the potential confounding variables in student evaluation of teaching.*Journal of Accounting Education.* 1990;8: 37-62.

27- Husbands CT, Fosh P. Students' evaluation of teaching in higher education: experiences from four European countries and some implications of the practice [1]. *Assessment & Evaluation in Higher Education.* 1993*; 18:* 95-114.

28- Koh HC, Tan TM. Empirical investigation of the factors affecting set results. *International*

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.18.10.4]

Journal of Educational Management. 1997; 11: 170-8.

29- Cashin WE. Downey RG. Using Global student Rating items for summative evaluation. *Journal of Educational Psychology.* 1992; 84: 563-72.

30- Tien FF. To what degree does the desire for promotion motivate faculty to perform research? *Research in Higher Education.* 2000; 41: 723-52.

31- Goldberg G, Callahan J. Objectivity of student evaluations of instructors. *Journal of Education for Business.* 1991; 66: 377-8.

32- Krautmann AC, Sander W. Grades and student evaluations of teachers. *Economics of Education Review.* 1999*;* 18 : 59–63.

33- Wilson R .New research casts doubt on value of student evaluations of professors. *Chronicle of Higher Education*. 1998, 44, A12–A14.

34- Ellis L, Burke DM, Lomire P, McCormack DR. Student grades and average ratings of instructional quality: the need for adjustment. *Journal of Educational Research.* 2003*;* 97: 35-41.

35-Greenwald AG, Gillmore GM. No pain, no gain? The importance of measuring course workload in student ratings of instruction. *Journal of Educational Psychology.* 1997, 89, 743–51.

36- Coburn KL. Organizing a ground crew for today's helicopter parents. *About Campus.* 2006*;* 11(3):9–16.

38- Jirovec RL, Ramanathan CS, Alvarez AR. Course evaluations: What are social work students telling us about teaching effectiveness? *Journal of Social Work Education Review.* 1998, 14(4), 403-416.

37- Marsh H. Bailey M. Multidimensional students' evaluations of teaching effectiveness. *Journal of Higher Education.* 1993;64:1-18.

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.18.10.4]

A Relationship between Faculty members' Job Priorities and Students' Evaluation of Their Performance at Hormozgan University of Medical Sciences- A Structural Equation Model

Mohammadi M[1], Ghazanfari E[1]

[1]Dept. of Educational Administration and Planning , College of Education, Shiraz University ,Shiraz, Iran

Corresponding Author: Mohammadi M, Dept. of Educational Administration and Planning , College of Education, Shiraz University ,Shiraz, Iran

Email: m48r52@gmail.com
Received: 23 Sep 2014 **Accepted:** 8 Feb 2015

***Background and Objective*:** This research investigated the relationship between faculty members' prioritization of their job responsibilities and their performance quality from students' point of view at Hormozgan University of Medical Sciences as a structural equation model.

Materials and Methods: 108 Faculty members and 324 students at Hormozgan University of Medical Sciences and Hygienic were selected randomly through simple random sampling. The instruments were occupational measurement of tutors and a questionnaire to evaluate the performance quality of educational bureau members. Statistical methods were repeated measures variance analysis, one sample t-test and structural equation model.

Results: First of all, faculty members' highest priority of their job responsibilities was scholarship. Then, Faculty members' performance quality was evaluated higher than average and lower than optimum level. Finally, Faculty members' priorities in teaching and supervision were significant predicators of students' positive evaluation of their educational performance quality and faculty members' priorities in scholarship and social services were significant predicators of students' negative evaluation of their educational performance quality.

Conclusion: Faculty members high teaching skills and devoting enough time to supervise and guide students have positive effects on their evaluation by students.

Keywords: Faculties, Job responsibilities, Instructional performance quality, University, Medical sciences

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.18.10.4]