

## تدوین مدل جهت بررسی عملکرد پژوهشی آموزشی فرهنگی اجرایی اعضای هیأت علمی دانشگاهها

رؤیا کوچک انتظار<sup>۱</sup>

سید عبدالجابر قدرتیان<sup>۲</sup>

امینه سادات محسن زاده<sup>۳</sup>

### چکیده

ارزشیابی از دیرباز به عنوان یکی از کارکردهای مدیریت دانشگاهی نقشی اساسی را در برنامه ریزی صحیح، اجرای موفق برنامه‌های آموزشی و بهبود کیفیت آموزشی در دانشگاهها دارد. پژوهش حاضر به دنبال ارائه مدلی جامع برای ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی مؤسسات آموزش عالی است. مدل پیشنهادی تحقیق بر اساس جمع بندی ادبیات تحقیق، از سه سطح بعد، مؤلفه و شاخص تشکیل شده است؛ که در تحقیق حاضر به طور خاص به دو سطح بعد و مؤلفه اکتفاء شده است. جامعه مورد پژوهش، متشکل از کلیه اساتید رسمی و قراردادی و پیمانی دانشگاه کاشان بود که بر اساس سرشماری، و به منظور گردآوری داده‌ها، پرسشنامه محقق ساخته‌ای برطبق ابعاد و مؤلفه‌های مدل پیشنهادی طراحی گردید و در بین تمامی اعضای هیأت علمی توزیع شد. نتایج حاصل از اجرای تحلیل معادلات ساختاری با مدل بعد عملکرد پژوهشی، عملکرد فرهنگی، عملکرد ۴ عاملی تأییدی مرتبه اول حاکی از آن است که مدل ارزیابی عملکرد هیأت علمی با مؤلفه از نظر روایی سازه مورد تأیید قرار گرفتند. هر چند که میزان تاثیر هر یک از مؤلفه ۲۰ آموزشی و عملکرد اجرایی به همراهها بر هر یک از ابعاد متفاوت تشخیص داده شد.

**واژگان کلیدی:** دانشگاه، اعضای هیأت علمی دانشگاه، عملکرد اعضای هیأت علمی، مدل بررسی عملکرد اعضای هیأت علمی.

1- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

2- استادیار دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

3- کارمند دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

## 1. مقدمه

ارزشیابی، روش نظامی برای بررسی پیامدهای یک برنامه و شناسایی نقاط ضعف و قوت آن است که آگاهی از نتایج و بازخوردها، منجر به تصمیمات اثربخش تر و بهبود عملکرد خواهد شد. هر ساله دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، به منظور ارتقای کیفیت آموزش، بهبود روش‌های تدریس، افزایش سطح علمی و پژوهشی و همچنین تصمیم‌گیری منطقی در رابطه با نحوه استخدام، ارتقا و برآورد مالی، از ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی، بهره می‌گیرند (رجبی و پاپ زن، ۱۳۸۹). ارزشیابی از دیرباز در امر آموزش و پرورش و به خصوص در حیطه آموزش عالی وجود داشته است و به عنوان یکی از کارکردهای مدیریت دانشگاهی نقشی اساسی را در برنامه ریزی صحیح، اجرای موفق برنامه‌های آموزشی و بهبود کیفیت آموزشی در دانشگاه‌ها دارد (زارعی، ۱۳۸۵). امروزه ارزیابی عملکرد علاوه بر آنکه برای مقاصد اداری و اجرایی در سازمانها به کار می‌رود، یکی از ابزارهای مهم برای بهبود عملکرد، بهره‌وری کارکنان و سازمانها محسوب می‌شود. بیشتر ارزیابی‌ها ارتقاء بهره‌وری و توسعه کارکنان را به عنوان مهمترین هدف خود قرار داده اند (رعنائی کردشولی و همکاران، ۱۳۹۰). ارزشیابی عملکرد می‌تواند مسیر ارتقای شغلی را شفاف و نیازهای آموزشی کارکنان را مشخص سازد یا این که افراد ناکارآمد را شناسایی کرده و نحوه مدیریت بر آنها را راهنمایی نماید. اعتقاد بر این است که ارزشیابی عملکرد در مدیریت منابع انسانی از جمله ابزارهای مؤثر است که با اعمال صحیح آن نه تنها هدف‌ها و مأموریت‌های سازمان با کارایی مطلوب تحقق می‌یابد، بلکه منافع واقعی کارکنان و جامعه نیز تأمین می‌شود (خطیبیان، ۱۳۹۳). همچنین مطالعات توتونچی و همکاران (۱۳۸۴)، نشان داد اعضای هیأت علمی از محتوای فرم‌های ارزشیابی ارائه شده و مراحل ارزشیابی استاد چندان خرسند نبوده و نیستند و به فرآیند ارزشیابی استاد، نظری منفی دارند و تهیه و تدوین ابزارهای روا و پایا را برای کلیه حیطه‌های آموزشی و در سطوح مختلف تحصیلی دقیق مانند انجام ارزشیابی هم‌تایان پیشنهاد می‌کنند. دلاور (۱۳۸۵) در پژوهشی تحت عنوان روش‌های تحقیق در علوم تربیتی به نتایجی دست یافته است که تدریس، مهمترین مسئولیت اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی است. ارزشیابی از کیفیت تدریس می‌تواند در بهبود و اصلاح نحوه تدریس و در نهایت ارتقای آموزشی دانشگاه سهم بسزایی دارد. در تحقیقی دیگر از آراسته (۱۳۸۴) تحت عنوان اثربخشی آموزش به این نتیجه دست یافته است که داشتن یک سیستم جامع و دقیق ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی می‌تواند تأثیر مطلوب متعددی داشته باشد مانند تعیین نیازهای آموزشی، نیازهای منابع انسانی، نحوه ترفیع و تعیین حقوق و مزایای اعضای هیئت علمی. اعضای هیئت علمی می‌توانند با ارزیابی مداوم از عملکرد خود که به عنوان بازخوردی برای فرآیند خوداصلاحی نقش ایفا می‌کند به موفقیت چشم‌گیری در حرفه خود دست یابند (عبدی و همکاران، ۱۳۸۹). با وجود تنوع روش‌های ارزشیابی موجود، هیچ یک از آنها، برای ارزشیابی از عملکردهای آموزشی اجرایی، پژوهشی همه مدرسان در شرایط متفاوت و کاملاً مناسب نیستند. بیشتر اعضا هیأت علمی و مدیران معتقدند که ارزشیابی فرهنگی هیأت علمی، باید بازخورد مناسب را نسبت به فرآیند آموزش به هیأت علمی ارائه داده و اجازه دهد که آنان در محیط دانشگاه به نقاط قوت و ضعف خود پی برده و در جهت تقویت قوت‌ها و کاهش ضعف‌ها بکوشند تا انتظارات را برآورده نمایند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۳). البته موضوع بسیار مهم در ارزشیابی چهار عملکرد تعیین شاخص‌های مناسب به عنوان مبنای استاندارد جهت ارزشیابی عملکرد است. در بسیاری از سازمان‌ها ارزشیابی عملکرد صورت می‌گیرد اما از آنجا که معیارهای لحاظ شده مناسب نمی‌باشد نتایج بدست آمده از این ارزیابی‌ها قابل اطمینان نمی‌باشد (گرگی و صیامی، ۱۳۸۷). لذا انجام ارزشیابی آموزشی فرهنگی، پژوهشی، اجرایی قبل از هر اقدام دیگری، مستلزم طراحی و یا بومی سازی الگوها یا الگوهای مناسب ارزشیابی است. به منظور ارزشیابی همه جانبه عملکردهای اعضای هیئت علمی و فراهم کردن داده‌هایی منطبق با اهداف ارزشیابی و قابل اتکا برای تصمیمات آتی دانشگاه‌ها، ارزشیابی باید به صورت یک فرآیند جامع انجام گیرد (رجبی و پاپ زن، ۱۳۸۹). رهیافت جامع باید از منابع

اطلاعاتی مختلفی برای جمع آوری داده‌ها استفاده شود. حال مسأله آنست که معیارهای موجود ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی کافی نبوده و دارای کاستی‌هایی می‌باشند. با توجه به این مسأله این مقاله به بررسی مؤلفه‌های مؤثر بر ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان می‌پردازد.

### پیشینه تحقیق

تحقیقات داخلی و خارجی فراوانی در ارزشیابی اعضای هیات علمی انجام گردیده است که اکثر مدل‌های انجام شده در ارتباط با حوزه عملکرد آموزشی هیات علمی فرهنگی و اجرایی تحقیقات کمتری، پژوهشی، باشد؛ اما در زمینه ارائه مدل ارزشیابی عملکرد آموزشی صورت گرفته است. در ادامه به برخی از تحقیقات صورت گرفته در این زمینه پرداخته می‌شود.

جدول شماره ۱: تحقیقات انجام شده

پژوهشگر	تاریخ	نتایج	تاکید مقاله بر ابعاد چهارگانه
آقا ملایی و عابدینی	۱۳۸۶	عنوان تحقیق: مقایسه ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان توسط دانشجویان با خودارزیابی اساتید. نتیجه تحقیق: در این پژوهش به بررسی حیطه آموزشی در زمینه چگونگی سازماندهی و ارائه درس به شکل منظم، تسلط اساتید بر موضوع درس و توانایی ارائه آن، نحوه تعامل و برقراری ارتباط با دانشجویان و استفاده از روش‌های آموزشی متنوع پرداخته شد که نتایج نشان داد بین میانگین نمرات خودارزیابی اساتید و میانگین نمرات ارزشیابی اساتید توسط دانشجویان اختلاف معناداری وجود دارد مثبت نمی‌باشد.	آموزشی
محمودی و همکاران	۱۳۸۸	عنوان تحقیق: ارزشیابی تجربه آموزشی اساتید از دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی. نتیجه تحقیق: در این پژوهش دانشجویان عملکرد اعضای هیات علمی دانشکده در سه حیطه اخلاق، فن تدریس و وضعیت علمی را خوب ارزیابی نمودند.	آموزشی، پژوهشی، فرهنگی
رجبی و پاپ زن	۱۳۸۹	عنوان تحقیق: تلفیق روش کمی و کیفی به منظور طراحی ابزاری برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی (موردی) دانشکده کشاورزی دانشگاه رازی کرمانشاه. (که: FEPE) در این پژوهش بسته ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی شامل بخش‌های مختلفی از جمله عملکرد آموزشی، عملکرد پژوهشی و ویژگی‌های شخصی و مسئولیت‌های حرفه ای اعضای هیات علمی طراحی شد که عملکرد اعضای هیات علمی از جهات مختلف و توسط افراد متفاوت مورد ارزشیابی قرار گرفت.	آموزشی
افشار و همکاران	۱۳۸۹	عنوان تحقیق: ارزیابی اعضای هیات علمی توسط دانشجویان با سطوح مختلف پیشرفت تحصیلی. نتیجه تحقیق: در این پژوهش روش تدریس، توانایی علمی، رعایت مقررات آموزشی و شئون مدرسی اساتید توسط دانشجویان مورد ارزشیابی قرار گرفت و فقط در حیطه شئون مدرسی بین دانشجویان ممتاز و ضعیف اختلاف معنی داری مشاهده گردید.	آموزشی

آموزشی	۱۳۸۹	عمیدی	<p>عنوان تحقیق: عوامل مؤثر در برقراری ارتباط بین دانشجویان و اساتید از نظر دانشجویان پیراپزشکی.</p> <p>نتیجه تحقیق: در این پژوهش دانشجویان دیدگاه خود را نسبت به خصوصیات استاد به منظور ارتقاء سطح یادگیری که شامل: گشاده رویی بجا و مناسب، وضعیت ظاهری پایبندی به اصول اخلاقی و اعتقادات مذهبی، رازداری و امانتداری، رعایت در برخورد با دانشجویان، کمک به حل مشکلات دانشجویان، صبر و حوصله و همدلی با دانشجویان، تجربه و تسلط بر مفاهیم علمی و مطالب درسی، به روز بودن علم استاد، متناسب درس تدریسی با رشته استاد، بیان تجربیات کاربردی، رعایت پیوستگی مطالب درسی بیان نمودند.</p>
آموزشی	۱۳۹۰	فرخ نژاد	<p>عنوان تحقیق: تضمین کیفیت از طریق ارزیابی کیفیت فرآیند تدریس-یادگیری در نظام دانشگاهی.</p> <p>نتیجه تحقیق: یافته‌ها نشان داد بین میانگین نظرات اساتید و دانشجویان نسبت به سبک تدریس، رعایت مقررات آموزشی، نحوه تعامل دانشجو با اساتید، میزان استفاده از تکنولوژی آموزشی، رضایت از نتایج ارزشیابی، میزان آگاهی از اهداف ارزشیابی و کیفیت فرآیند تدریس، یادگیری تفاوت معنی داری وجود دارد.</p>
آموزشی	۱۳۹۱	عبدالصمدی و همکاران	<p>عنوان تحقیق: مقایسه نتایج خودارزیابی اساتدان و ارزشیابی دانشجویان از عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشکده دندانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان.</p> <p>نتیجه تحقیق: در این پژوهش به بررسی حیطه آموزشی در زمینه چگونگی سازماندهی و ارائه درس به شکل منظم، تسلط اساتید بر موضوع درس و توانایی ارائه آن، نحوه تعامل و برقراری ارتباط با دانشجویان و استفاده از روش‌های آموزشی متنوع پرداخته شد که نتایج نشان داد بین میانگین نمرات خودارزیابی اساتید و میانگین نمرات ارزشیابی اساتید توسط دانشجویان تفاوت آماری معناداری وجود دارد و نمرات خودارزیابی اساتید با نمرات نظرسنجی دانشجویان همبستگی منفی داشت.</p>
آموزشی	۱۳۹۲	فرمهبینی فراهانی، ضیائیان علیپور	<p>عنوان تحقیق: کیفیت تدریس اعضای هیات علمی بر اساس مقیاس‌های کورس از دیدگاه دانشجویان.</p> <p>نتیجه تحقیق: بر اساس یافته‌ها از دیدگاه دانشجویان مؤلفه‌های میزان تحقق تکنیک‌های مدیریت کلاس، میزان حفظ رفتار مناسب، میزان آماده کردن مرور و تمرین، میزان نمایش مهارت‌های پرسش‌گری و مؤلفه میزان برقراری جو مثبت در کلاس از سوی اعضای هیات علمی در حد متوسط، مؤلفه‌های میزان تمرکز و حفظ توجه و میزان بیان راهبردهای حل مسأله در حد بالا و مؤلفه میزان استفاده از روش‌های مختلف آموزش در حد پایین بود.</p>
آموزشی	۱۳۹۳	شمس مورکاتی و همکاران	<p>عنوان تحقیق: طراحی الگوی ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی.</p> <p>نتیجه تحقیق: در این پژوهش با استفاده از تحلیل محتوی و مقوله بندی داده‌های آن در ۴ عامل آموزش، پژوهش، مدیریتی و شایستگی‌های فردی ۱۳ ملاک و ۱۰۲ نشانگر بدست آمد؛ که در مدل نهایی حیطه آموزشی دارای شاخص‌های ویژگی‌های جمعیت شناختی، رضایت دانشجویان، کمیت فعالیت‌های آموزشی - مهارت طراحی تدریس، مهارت‌های ارائه درس، مهارت‌های مدیریت کلاس، تخصص درمحتوای تدریس، راهنمایی و مشاوره، مهارت‌های ارزشیابی و حیطه فعالیت‌های مدیریتی شامل فعالیت‌های اجرایی، حیطه پژوهش شامل فعالیت‌های پژوهشی و حیطه فعالیت‌های شایستگی‌های فردی شامل ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری و فعالیت اعضای هیات علمی در جهت رشد حرفه ای.</p>

عنوان تحقیق: ارزشیابی کیفیت عملکرد اعضای هیأت علمی در گروه‌های آموزشی مهندسی. نتیجه تحقیق: در این پژوهش به بررسی سه حیطه آموزشی، پژوهشی و عرصه خدمات پژوهشی، با ۱۰ ملاک و ۳۸ نشانگر پرداخته شد که نتایج نشان داد به طور کلی کیفیت عملکرد اعضای هیأت علمی در گروه‌های آموزشی - مهندسی تا سطح مطلوب فاصله داشته و نیازمند بازنگری جهت رسیدن به وضعیت مطلوب می باشد.	۱۳۹۳	محمدی و همکاران
عنوان تحقیق: کمیته امور اعضاء هیات علمی. نتیجه تحقیق: در این پژوهش بخش آموزش به بررسی (اثربخشی تدریس اثربخش آموزشی و رهبری در کارهای آموزشی، توانایی به دست آوردن بودجه خارجی برای آموزش). در بخش پژوهشی به بررسی (فعالیت و تحقیقات نوآورانه، توانایی به دست آوردن بودجه‌های خارجی برای پروژه، شرکت در دوره‌های کوتاه مدت و همایش). در بخش عرضه خدمات تخصصی (به بررسی اثربخشی مشاوره و راهنمایی به دانشجویان در مقاطع مختلف، توانایی به دست آوردن بودجه خارجی برای خدمات و ارائه خدمات به مؤسسه و جامعه) پرداخته شد.	۲۰۱۳	دانشگاه ایالتی واشنگتن
در این پژوهش در ۴ حیطه اثربخشی تدریس، تحقیق و آثار نوآورانه، عرضه خدمات تحقیقی و هویت حرفه ای، مشاور به ارزشیابی اعضای هیات علمی پرداخته است.	۲۰۱۴	دانشگاه سنت بندیکت و دانشگاه سنت جانز
این آیین نامه در سه حیطه ی آموزشی، پژوهشی و فرهنگی اعضای هیات علمی دانشگاهها تدوین گردیده است.	۱۳۹۴	آیین نامه ارتقای اعضای هیات علمی وزارت علوم

جدول شماره ۱ نشان می‌دهد تعداد پژوهش‌های کار شده در ابعاد پژوهشی و آموزشی بسیار بیشتر از ابعاد فرهنگی و اجرایی است. در آیین نامه ارتقای اعضای هیأت علمی وزارت علوم نیز به ابعاد آموزشی و پژوهشی و فرهنگی پرداخته شده است.

مدل پیشنهادی تحقیق: نظر به اینکه هدف این پژوهش ساخت پرسشنامه ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی مؤسسات آموزش عالی و ارائه مدل ارزشیابی می باشد. ابتدا به بررسی تحقیقات و پژوهش‌های مشابه داخلی و خارجی انجام گرفته در زمینه متغیرهای آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و اجرایی پرداخته سپس با توجه به آیین‌نامه‌های ارتقاء و رتبه بندی اعضای هیات علمی آموزشی و پژوهشی وزارت علوم تحقیقات و فناوری، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کشور و شاخصه‌های ارزیابی تدوین شده توسط دانشگاه کاشان اقدام به تهیه و تدوین پرسشنامه به منظور ارائه مدلی جامع برای ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی مؤسسات آموزشی شد.

با توجه به جمع بندی مطالعات تحقیق، مدل پیشنهادی تحقیق از سه سطح، ابعاد، مؤلفه و شاخص تشکیل شده است. از آنجا که تعداد شاخص‌های احصاء شده ۲۸ شاخص بوده است، در مقاله حاضر به دو سطح ابعاد و مؤلفه‌ها اکتفاء شده است.

جدول شماره ۲: مدل پیشنهادی تحقیق، ابعاد و مؤلفه‌های آن

مؤلفه‌ها	ابعاد
مشاوره و هدایت دانشجویان	C1
کیفیت تدریس (ارزیابی کلی)	C2
کیفیت تدریس (تسلط علمی)	C3
کیفیت تدریس (توان برنامه ریزی و ارزشیابی آموزشی)	C4
کیفیت تدریس (توان انتقال مفاهیم و هدایت کلاس)	C5
نظم و انضباط آموزشی	C6
عضویت در مجامع علمی و برگزاری کارگاه‌ها و سمینارها	D1
مشارکت در پیشبرد امور	D2
سوابق اجرایی درون دانشگاهی و برون دانشگاهی	D3
همکاری در راه اندازی مراکز علمی و رشته‌های جدید	D4
آثار پژوهشی	A1
طرح‌ها و اعتبارات پژوهشی	A2
پایان نامه‌ها و پروژه‌های دانشجویی	A3
توانمندسازی هیأت علمی	A4
موفقیت‌های پژوهشی	A5
ستاده فناوری و کارآفرینی	A6
رفتار اجتماعی و اخلاقی استاد	B1
رفتار و شخصیت فردی	B2
هدایت فرهنگی دانشجویان	B3
فعالیت‌های فرهنگی	B4

بر اساس مدل پیشنهادی تحقیق، سؤالات تحقیق عبارتند از:

- ۱) مؤلفه‌های مؤثر بر عملکرد پژوهشی در مدل ارزشیابی اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان کدامند؟
- ۲) مؤلفه‌های مؤثر بر عملکرد فرهنگی در مدل ارزشیابی اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان کدامند؟
- ۳) مؤلفه‌های مؤثر بر عملکرد آموزشی در مدل ارزشیابی اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان کدامند؟
- ۴) مؤلفه‌های مؤثر بر عملکرد اجرایی در مدل ارزشیابی اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان کدامند؟

## 2. روش پژوهش

پژوهش حاضر، از نوع توصیفی - تحلیلی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه اساتید دانشگاه کاشان به تعداد ۳۰۲ نفر که در سال ۱۳۹۳-۱۳۹۴ به صورت رسمی و قراردادی و پیمانی، تمام وقت یا پاره وقت مشغول به انجام وظیفه می‌باشند. روش نمونه‌گیری، روش سرشماری بوده و پرسش‌نامه بین تمامی اعضای جامعه تحقیق توزیع شد و قریب به اتفاق پرسش‌نامه‌ها دریافت شد. در این تحقیق از روش بررسی مدل با استفاده از تحلیل معادلات ساختاری با مدل عاملی تأییدی مرتبه اول استفاده شده است. توجه به اینکه مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی از مطالعات مختلف

جمع آوری شده، پس پرسش نامه استفاده شده در این تحقیق از نوع محقق ساخته بوده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده در دو قالب آمار توصیفی و آمار استنباطی ارائه می‌شود. در بخش اول ویژگی‌های جمعیت شناختی و در بخش دوم تحلیل مدل مفهومی تحقیق با استفاده از نرم افزار تخصصی AMOS22<sup>1</sup> , SPSS22<sup>1</sup> مورد بررسی قرار می‌گیرند.

### 3. یافته‌ها

در ابتدا وضعیت توزیع فراوانی پاسخگویان تحقیق از حیث دو متغیر وضعیت استخدام و مرتبه علمی مورد بررسی قرار گرفت.

جدول شماره ۳: توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک مرتبه علمی و وضعیت استخدامی

وضعیت استخدام	فراوانی	درصد فراوانی	مرتبه علمی	فراوانی	درصد فراوانی
قرارداد همکاری	۳۵	۱۱.۶	استاد	۱۰	۳.۳
قرارداد خرید خدمات	۱۶	۵.۳	دانشیار	۵۱	۱۶.۹
پیمانی	۱۴۰	۴۶.۴	استادیار	۱۹۰	۶۲.۹
رسمی آزمایشی	۴۶	۱۵.۲	مربی	۵۱	۱۶.۹
رسمی قطعی	۶۵	۲۱.۵	جمع	۳۰۲	۱۰۰.۰
جمع	۳۰۲	۱۰۰.۰			

در ادامه به تحلیل استنباطی هر یک از سؤالات تحقیق پرداخته خواهد شد.

#### بررسی سؤال اول تحقیق

سؤال اول تحقیق به تعیین مؤلفه‌های مؤثر بر عملکرد پژوهشی در مدل ارزشیابی اعضای هیأت علمی می‌پردازد. در مرحله اول برای پاسخ گویی به این سؤال که آیا سؤالات پرسشنامه برای سنجش شاخص‌ها و در نهایت ابعاد پرسشنامه از بار عاملی مناسبی برخوردار هستند یا خیر، تک تک شاخص‌ها به همراه سؤالات پرسشنامه وارد مدل شده تا سؤالاتی که بار عاملی مناسب ندارند از مدل حذف شوند. در جدول شماره ۴ ارائه می‌شود.

جدول شماره ۴: ضرایب رگرسیونی استاندارد و غیر استاندارد هریک از مؤلفه‌ها

نتیجه	سطح معناداری	ضرایب رگرسیونی استاندارد	نسبت بحرانی	خطای استاندارد	برآورد	روابط مدل مفهومی
ارتباط تأیید میشود		.73			1/000	آثار پژوهشی ← Q1
ارتباط تأیید نمیشود	.67	.20	1/835	.150	.276	آثار پژوهشی ← Q2
ارتباط تأیید میشود	0/000	.48	4/415	.133	.589	آثار پژوهشی ← Q3
ارتباط تأیید میشود	0/000	.67	6/195	.146	.904	آثار پژوهشی ← Q4
ارتباط تأیید میشود	0/000	.61	5/686	.134	.761	آثار پژوهشی ← Q5
ارتباط تأیید میشود	0/000	.69	6/398	.168	1/072	آثار پژوهشی ← Q6
ارتباط تأیید میشود	0/000	.57	5/275	.145	.765	آثار پژوهشی ← Q7
ارتباط تأیید میشود	0/000	.70	6/553	.177	1/158	آثار پژوهشی ← Q8
ارتباط تأیید میشود	0/000	.59	5/430	.139	.756	آثار پژوهشی ← Q9
ارتباط تأیید میشود	0/000	.56	5/223	.144	.751	آثار پژوهشی ← Q10
ارتباط تأیید میشود	0/000	.64	5/916	.141	.833	آثار پژوهشی ← Q11
ارتباط تأیید میشود	0/000	.66	6/180	.144	.890	آثار پژوهشی ← Q12
ارتباط تأیید میشود	0/000	.59	5/487	.150	.825	آثار پژوهشی ← Q13
ارتباط تأیید میشود	0/000	.67	6/224	.149	.930	آثار پژوهشی ← Q14
ارتباط تأیید میشود	0/000	.47	4/287	.147	.630	آثار پژوهشی ← Q15
ارتباط تأیید میشود	.002	.34	3/079	.150	.462	آثار پژوهشی ← Q16
ارتباط تأیید نمیشود	.094	.18	1/672	.148	.247	آثار پژوهشی ← Q17
ارتباط تأیید میشود	0/000	.62	4/793	.148	.709	آثار پژوهشی ← Q18



ارتباط تأیید میشود						
ارتباط تأیید میشود	0/000	.67	5/720	.150	.861	آثار پژوهشی ← Q19
ارتباط تأیید میشود	0/000	.65	5/295	.147	.781	آثار پژوهشی ← Q20
ارتباط تأیید میشود	0/000	.66	6/067	.148	.899	آثار پژوهشی ← Q21
ارتباط تأیید میشود	0/000	.67	6/174	.155	.956	آثار پژوهشی ← Q22
ارتباط تأیید میشود	0/000	.68	6/251	.159	.993	آثار پژوهشی ← Q23
ارتباط تأیید میشود		.62			1/000	طرح‌ها و اعتبارات ← Q24
ارتباط تأیید میشود	0/000	.84	6/820	.213	1/452	طرح‌ها و اعتبارات ← Q25
ارتباط تأیید میشود	0/000	.84	6/815	.235	1/604	طرح‌ها و اعتبارات ← Q26
ارتباط تأیید میشود	0/000	.75	6/274	.191	1/196	طرح‌ها و اعتبارات ← Q27
ارتباط تأیید میشود	0/000	.84	6/814	.212	1/445	طرح‌ها و اعتبارات ← Q28
ارتباط تأیید میشود	0/000	.82	6/713	.210	1/409	طرح‌ها و اعتبارات ← Q29
ارتباط تأیید میشود	0/000	.61	5/360	.178	.956	طرح‌ها و اعتبارات ← Q30
ارتباط تأیید میشود	0/000	.78	6/453	.221	1/428	طرح‌ها و اعتبارات ← Q31
ارتباط تأیید میشود	0/000	.81	6/636	.208	1/378	طرح‌ها و اعتبارات ← Q32
ارتباط تأیید میشود	0/000	.80	6/608	.205	1/355	طرح‌ها و اعتبارات ← Q33
ارتباط تأیید میشود	0/000	.74	6/224	.180	1/121	طرح‌ها و اعتبارات ← Q34
ارتباط تأیید میشود		.45				پایان نامه‌ها ← Q35
ارتباط تأیید میشود	0/000	.77	4/326	.379	1/639	پایان نامه‌ها ← Q36
ارتباط تأیید میشود	0/000	.73	4/240	.342	1/450	پایان نامه‌ها ← Q37
ارتباط تأیید میشود	0/000	.84	4/447	.421	1/873	پایان نامه‌ها ← Q38

میشود						
ارتباط تأیید میشود	0/000	.80	4/382	.429	1/879	پایان نامه‌ها ← Q39
ارتباط تأیید میشود	0/000	.66	4/080	.351	1/433	پایان نامه‌ها ← Q40
ارتباط تأیید میشود		.70			1/000	توانمند سازی ← Q41
ارتباط تأیید میشود	0/000	.95	6/415	.220	1/411	توانمند سازی ← Q42
ارتباط تأیید میشود	0/000	.68	6/440	.180	1/161	توانمند سازی ← Q43
ارتباط تأیید میشود		.70			1/000	پایان نامه‌ها ← Q44
ارتباط تأیید میشود	0/000	.90	8/679	.162	1/406	پایان نامه‌ها ← Q45
ارتباط تأیید میشود	0/000	.96	9/168	.181	1/656	توانمند سازی ← Q46
ارتباط تأیید میشود	0/000	.88	8/434	.196	1/656	پایان نامه‌ها ← Q47
ارتباط تأیید میشود	0/000	.75	7/225	.190	1/370	پایان نامه‌ها ← Q48
ارتباط تأیید میشود		.85			1/000	پایان نامه‌ها ← Q49
ارتباط تأیید میشود	0/000	.90	12/486	.087	1/080	پایان نامه‌ها ← Q50
ارتباط تأیید میشود	0/000	.95	14/027	.082	1/157	توانمند سازی ← Q51
ارتباط تأیید میشود	0/000	.91	12/797	.085	1/093	پایان نامه‌ها ← Q52
ارتباط تأیید میشود	0/000	.81	10/279	.100	1/027	توانمند سازی ← Q53

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول شماره ۴، بارهای عاملی استاندارد و غیر استاندارد به همراه نسبت بحرانی و مقدار P (سطح معناداری) نشان می‌دهد که کلیه بارهای عاملی به جز سؤالات ۲ و ۱۷ دارای تفاوت معناداری با صفر هستند ( $p < 0.05$ ). بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد تمامی روابط موجود در مدل به جز سؤال ۲ و ۱۷ تأیید می‌شوند لذا این دو سؤال به دلیل پایین بودن مقدار بار عاملی و داشتن مقدار p بیشتر از ۰.۰۵ از مدل حذف شده و بقیه سؤالات در مدل باقی می‌مانند.

در ادامه این قسمت به بررسی برازش بعد پژوهشی با هر یک از ۶ شاخص آثار پژوهشی، طرحها و اعتبارات پژوهشی، پایان نامهها و پروژههای دانشجویی، توانمندسازی هیأت علمی، موفقیتهای پژوهشی و ستاده فناوری و کارآفرینی پرداخته می شود که نتایج برازش در جدول شماره ۵ آمده است.

جدول شماره ۵: شاخصهای برازش مدل

شاخص	x <sup>2</sup> و p-value	GFI	RMSEA	NFI	CFI	IFI	PRATIO	AGFI
برآورد	Chi-square = 12.649 Probability level = 179	۰.۹۸۶	۰.۰۳۷	۰.۹۸۱	۰.۹۹۴	۰.۹۹۴	۰.۶	۰.۹۸۶
برازش قابل قبول مدل	P>0.05							

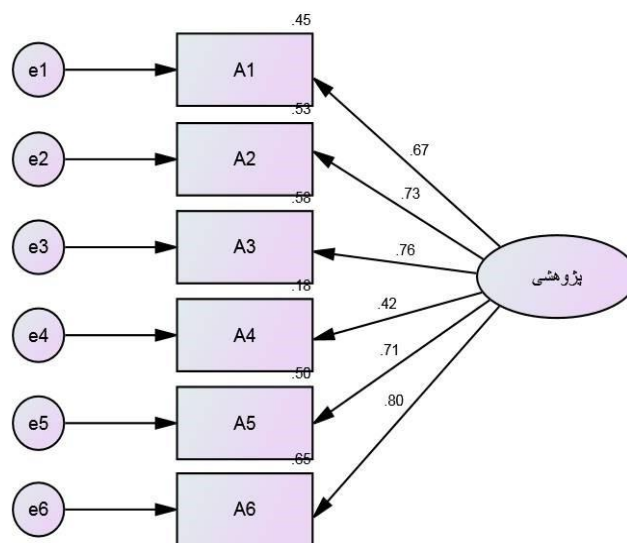
نتایج جدول شماره ۵ نشان می دهد که الگو در جهت برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است. نتایج حاصل از تحلیل عملی تأییدی به شرح جدول شماره ۶ است.

جدول شماره ۶: ضرایب رگرسیونی غیراستاندارد عملکرد پژوهشی

روابط مدل مفهومی	بارعاملی	برآورد	خطای استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معناداری	تایید یا رد رابطه
عملکرد پژوهشی ← آثار پژوهشی	۰.۶۶	۱.۰۰۰			۰.۰۰۰	تایید
عملکرد پژوهشی ← طرحها و اعتبارات پژوهشی	۰.۷۳	۱.۲۱۱	۰.۱۱۳	۱۰.۷۴۵	۰.۰۰۰	تایید
عملکرد پژوهشی ← پایان نامهها و پروژههای دانشجویی	۰.۷۴	۱.۲۳۱	۰.۱۱۱	۱۱.۱۲۳	۰.۰۰۰	تایید
عملکرد پژوهشی ← توانمندسازی هیأت علمی	۰.۴۵	۰.۹	۰.۹۲	۶.۵۹۶	۰.۰۰۰	تایید
عملکرد پژوهشی ← موفقیتهای پژوهشی	۰.۷۱	۱.۲۲۰	۰.۱۱۶	۱۰.۵۰۵	۰.۰۰۰	تایید
عملکرد پژوهشی ← ستاده فناوری و کارآفرینی	۰.۸۰	۱.۳۸۶	۰.۱۱۹	۱۱.۶۱۵	۰.۰۰۰	تایید

در جدول شماره ۶، ضرایب رگرسیونی غیراستاندارد که در واقع بارهای عاملی غیراستاندارد هستند به همراه نسبت بحرانی و مقدار P (سطح معناداری) گزارش شده است. با توجه به اینکه مقدار P کمتر از ۰.۰۵ است بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد

ارتباط تمام شاخص‌ها با عملکرد پژوهشی تأیید می‌شود و باید در مدل باقی بمانند.



نمودار ۱: مدل مفهومی عملکرد پژوهشی به همراه بارهای عاملی

در این نمودار ضرایب رگرسیون استاندارد که اصطلاحاً بارهای عاملی (Loading factor) نامیده می‌شوند ارائه شده است. بر اساس مقدار این بارها، شاخصی که ضریب بزرگ تری داشته باشد سهم بیش تری در اندازه‌گیری سازه مربوطه دارد. بنابراین از بین 6 شاخص آثار پژوهشی، طرح‌ها و اعتبارات پژوهشی، پایان‌نامه‌ها و پروژه‌های دانشجویی، توانمندسازی هیأت علمی، موفقیت‌های پژوهشی و ستاده فناوری و کارآفرینی، شاخص توانمندسازی هیأت علمی با ضریب ۰.۴۲ دارای همبستگی کمتر و شاخص ستاده فناوری و کارآفرینی با ضریب ۰.۸۰ دارای بیشترین همبستگی با عملکرد پژوهشی است.

### بررسی سؤال دوم تحقیق

سؤال دوم تحقیق به تعیین مؤلفه‌های مؤثر بر عملکرد فرهنگی در مدل ارزشیابی اعضای هیأت علمی می‌پردازد. در مرحله اول برای پاسخگویی به این سؤال که آیا سؤالات پرسشنامه برای سنجش شاخص‌ها و در نهایت ابعاد پرسشنامه از بار عاملی مناسبی برخوردار هستند یا خیر، تک تک شاخص‌ها به همراه سؤالات پرسشنامه وارد مدل شده تا سؤالاتی که بار عاملی مناسب ندارند از مدل حذف شوند که نتایج آن در جدول شماره ۷ ارائه می‌شود.

جدول شماره ۷: ضرایب رگرسیونی استاندارد و غیر استاندارد هریک از مؤلفه‌ها

روابط مدل مفهومی	برآورد	خطای استاندارد	نسبت بحرانی	ضرایب رگرسیونی استاندارد	سطح معناداری	نتیجه
رفتار اجتماعی ← Q54	1/000			.91	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
رفتار اجتماعی ← Q55	1/077	.065	16/685	.95	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
رفتار اجتماعی ← Q56	.960	.067	14/338	.90	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
رفتار اجتماعی ← Q57	.811	.076	10/736	.79	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
رفتار اجتماعی ← Q58	.811	.087	9/354	.73	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
رفتار اجتماعی ← Q59	.774	.094	8/213	.68	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
رفتار و شخصیت فردی ← Q60	1/000			.61	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
رفتار و شخصیت فرد ← Q61	1/110	.170	6/547	.86	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
رفتار و شخصیت فرد ← Q62	1/105	.171	6/459	.84	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
رفتار و شخصیت فرد ← Q63	1/183	.185	6/387	.83	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
رفتار و شخصیت فرد ← Q64	1/285	.222	5/786	.72	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
رفتار و شخصیت فرد ← Q65	1/139	.202	5/633	.69	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
رفتار و شخصیت فرد ← Q66	.901	.166	5/422	.66	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
هدایت فرهنگی ← Q67	1/000			.57	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
هدایت فرهنگی ← Q68	1/586	.267	5/932	.83	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
هدایت فرهنگی ← Q69	1/569	.257	6/116	.88	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
هدایت فرهنگی ← Q70	1/698	.274	6/188	.91	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
هدایت فرهنگی ← Q71	1/340	.260	5/159	.66	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
فعالیت‌های فرهنگی ← Q72	1/000			.84	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
فعالیت‌های فرهنگی ← Q73	1/073	.141	7/618	.85	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
فعالیت‌های فرهنگی ← Q74	.774	.126	6/155	.63	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
فعالیت‌های فرهنگی ← Q75	.562	.131	4/302	.45	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول شماره ۷، بارهای عاملی استاندارد و غیر استاندارد به همراه نسبت بحرانی و مقدار P (سطح معناداری) نشان می‌دهد که کلیه ی بارهای عاملی دارای تفاوت معناداری با صفر هستند ( $p < 0.05$ ). بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد تمامی روابط موجود در مدل تأیید می‌شوند و لذا تمام سؤالات در مدل باقی می‌مانند. در ادامه این قسمت به بررسی برازش بعد فرهنگی با هر یک از ۴ شاخص رفتار اجتماعی و اخلاقی استاد، رفتار و شخصیت فردی، هدایت فرهنگی دانشجویان و فعالیت‌های فرهنگی پرداخته می‌شود که نتایج برازش مدل در جدول شماره ۸ آمده است.

جدول شماره ۸: شاخص‌های برازش مدل

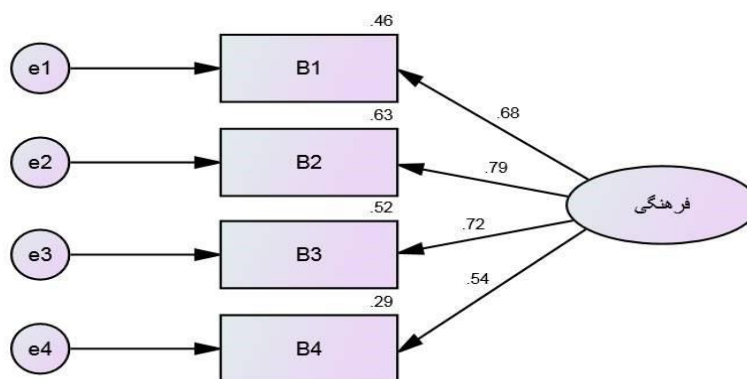
AGFI	PRATIO	IFI	CFI	NFI	RMSEA	GFI	x <sup>2</sup> p-value	شاخص
۰.۹۷۲	۰.۳۳۳	۰.۹۹۵	۰.۹۹۵	۰.۹۸۹	۰.۰۵۰	۰.۹۹۴	۱.۷۴۳	برآورد
Chi-square = 12.649 Probability level = .175								
P>0.05								برازش قابل قبول مدل

نتایج جدول شماره ۸ نشان می‌دهد که الگو در جهت برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است. نتایج حاصل از تحلیل عملی تأییدی به شرح جدول زیر است:

جدول شماره ۹: ضرایب رگرسیونی غیر استاندارد عملکرد فرهنگی

تایید یا رد رابطه	سطح معناداری	نسبت بحرانی	خطای استاندارد	برآورد	بارعاملی	روابط مدل مفهومی
تایید				۱.۰۰۰	۰.۶۸	عملکرد فرهنگی ← رفتار اجتماعی و اخلاقی استاد
تایید	۰.۰۰۰	۱۰.۱۷۳	.۹۴	۹.۵۷	۰.۷۶	عملکرد فرهنگی ← رفتار و شخصیت فردی
تایید	۰.۰۰۰	۹.۸۷۶	.۱۰۳	۱.۰۲۰	۰.۷۶	عملکرد فرهنگی ← هدایت فرهنگی دانشجویان
تایید	۰.۰۰۰	۷.۸۸۱	.۱۲۱	۹.۵۲	۰.۵۳	عملکرد فرهنگی ← فعالیت‌های فرهنگی

در جدول شماره ۹، ضرایب رگرسیونی غیر استاندارد که در واقع بارهای عاملی غیر استاندارد هستند به همراه نسبت بحرانی و مقدار P (سطح معناداری) گزارش شده است. با توجه به اینکه مقدار P کمتر از ۰.۰۵ است بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد ارتباط تمام شاخص‌ها با عملکرد فرهنگی تأیید می‌شود و باید در مدل باقی بمانند.



نمودار شماره ۲: مدل مفهومی عملکرد فرهنگی به همراه بارهای عاملی

در این نمودار ضرایب رگرسیونی استاندارد ارائه شده است. بر اساس مقدار این ضرایب، شاخصی که ضریب بزرگ‌تری داشته باشد سهم بیش‌تری در اندازه‌گیری سازه مربوطه دارد. بنابراین از بین ۴ شاخص رفتار اجتماعی و اخلاقی استاد، رفتار و شخصیت فردی، هدایت فرهنگی دانشجویان و فعالیت‌های فرهنگی، شاخص فعالیت‌های فرهنگی با ضریب ۰.۵۴ دارای همبستگی کمتر و شاخص رفتار و شخصیت فردی با ضریب ۰.۷۹ دارای بیش‌ترین همبستگی با عملکرد فرهنگی است.

### بررسی سؤال سوم تحقیق

سؤال سوم تحقیق به تعیین مؤلفه‌های مؤثر بر عملکرد آموزشی در مدل ارزشیابی اعضای هیأت علمی می‌پردازد. در مرحله اول برای پاسخ‌گویی به این سؤال که آیا سؤالات پرسشنامه برای سنجش شاخص‌ها و در نهایت ابعاد پرسشنامه از بار عاملی مناسبی برخوردار هستند یا خیر، تک تک شاخص‌ها به همراه سؤالات پرسشنامه وارد مدل شده تا سؤالاتی که بار عاملی مناسب ندارند از مدل حذف شوند که نتایج آن در جدول شماره ۱۰ ارائه می‌شود.

جدول شماره ۱۰: ضرایب رگرسیونی استاندارد و غیر استاندارد هر یک از مؤلفه‌ها

روابط مدل مفهومی	برآورد	خطای استاندارد	نسبت بحرانی	ضرایب رگرسیونی استاندارد	سطح معناداری	نتیجه
مشاوره و هدایت ← Q76	1/000			.52	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
مشاوره و هدایت ← Q77	1/256	.272	4/621	.64	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
مشاوره و هدایت ← Q78	1.939	.358	5/419	.90	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
مشاوره و هدایت ← Q79	1/835	.349	5/253	.82	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
مشاوره و هدایت ← Q80	1/805	.348	5/194	.80	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
ارزیابی کلی ← Q81	1.000			.93	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
ارزیابی کلی ← Q82	.910	.084	10/857	.90	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
ارزیابی کلی ← Q83	.525	.094	5/606	.53	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود
ارزیابی کلی ← Q84	0/629	.101	6/213	.57	.۰۰۰۰	ارتباط تایید میشود

ارتباط تایید میشود	.۰۰۰۰	.78			1/000	تسلط علمی ← Q85
ارتباط تایید میشود	.۰۰۰۰	.91	9/699	.127	1/230	تسلط علمی ← Q86
ارتباط تایید میشود	.۰۰۰۰	.88	9/441	.116	1/098	تسلط علمی ← Q87
ارتباط تایید میشود	.۰۰۰۰	.59	5/937	.154	.915	تسلط علمی ← Q88
ارتباط تایید میشود	.۰۰۰۰	.88			1/000	توان برنامه ریزی ← Q89
ارتباط تایید میشود	.۰۰۰۰	.84	10/927	.091	.999	توان برنامه ریزی ← Q90
ارتباط تایید میشود	.۰۰۰۰	.79	9/900	.094	.933	توان برنامه ریزی ← Q91
ارتباط تایید میشود	.۰۰۰۰	.84	10/978	.090	.989	توان برنامه ریزی ← Q92
ارتباط تایید میشود	.۰۰۰۰	.55	5/828	.148	.861	توان برنامه ریزی ← Q93
ارتباط تایید میشود	.۰۰۰۰	.65	7/333	.106	.777	توان برنامه ریزی ← Q94
ارتباط تایید میشود	.۰۰۰۰	.81			1/000	توان انتقال مفاهیم ← Q95
ارتباط تایید میشود	.۰۰۰۰	.86	10/261	.110	1/131	توان انتقال مفاهیم ← Q96
ارتباط تایید میشود	.۰۰۰۰	.77	8/865	.111	.981	توان انتقال مفاهیم ← Q97
ارتباط تایید میشود	.۰۰۰۰	.75	8/443	.126	1/060	توان انتقال مفاهیم ← Q98
ارتباط تایید میشود	.۰۰۰۰	.81	9/435	.113	1/069	توان انتقال مفاهیم ← Q99
ارتباط تایید میشود	.۰۰۰۰	.73	8/241	.142	1/174	توان انتقال مفاهیم ← Q100
ارتباط تایید میشود	.۰۰۰۰	.67	7/259	.150	1/089	توان انتقال مفاهیم ← Q101
ارتباط تایید میشود	.۰۰۰۰	.69	7/564	.155	1/171	توان انتقال مفاهیم ← Q102
ارتباط تایید میشود	.۰۰۰۰	.78	8/975	.125	1/120	توان انتقال مفاهیم ← Q103
ارتباط تایید میشود	.۰۰۰۰	.80	9/306	.115	1/067	توان انتقال مفاهیم ← Q104
ارتباط تایید میشود	.۰۰۰۰	.73	8/219	.124	1/019	توان انتقال مفاهیم ← Q105
ارتباط تایید میشود	.۰۰۰۰	.76			1/000	انضباط آموزشی ← Q106
ارتباط تایید میشود	.۰۰۰۰	.89	8/931	.157	1/403	انضباط آموزشی ← Q107
ارتباط تایید میشود	.۰۰۰۰	.87	8/749	.140	1/224	انضباط آموزشی ← Q108
ارتباط تایید میشود	.۰۰۰۰	.74	7/355	.144	1/060	انضباط آموزشی ← Q109

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول شماره ۱۰، بارهای عاملی استاندارد و غیر استاندارد به همراه نسبت بحرانی و مقدار P (سطح معناداری) نشان می دهد که کلیه ی بارهای عاملی دارای تفاوت معناداری با صفر هستند ( $p < 0.05$ ). بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد تمامی روابط موجود در مدل تأیید می شوند و لذا تمام سؤالات در مدل باقی می ماند.

در ادامه این قسمت به بررسی برازش بعد آموزشی با هریک از شاخص های مشاوره و هدایت دانشجویان، کیفیت تدریس (ارزیابی کلی)، کیفیت تدریس (تسلط علمی)، کیفیت تدریس (توان برنامه ریزی و ارزشیابی آموزشی)، کیفیت تدریس (توان انتقال مفاهیم و هدایت کلاس) و نظم و انضباط آموزشی پرداخته می شود که نتایج در جدول شماره ۱۱ آمده است.



جدول شماره ۱۱: شاخص‌های برازش مدل

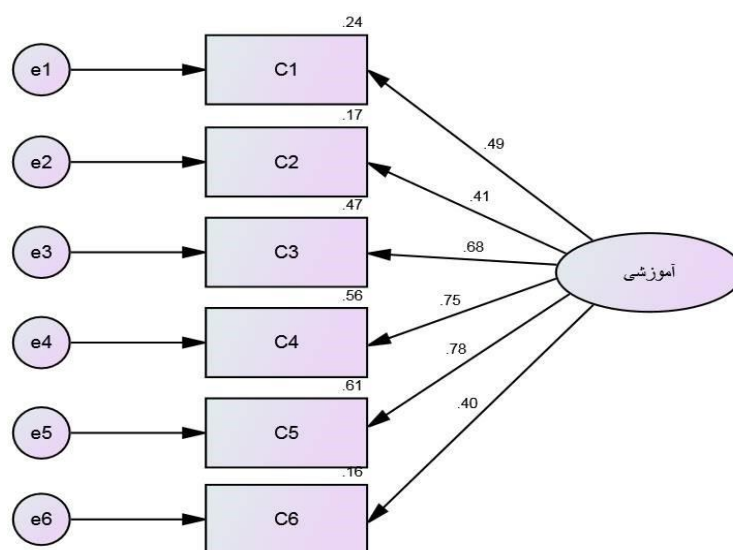
شاخص	x <sup>2</sup> p-value	GFI	RMSEA	NFI	CFI	IFI	PRATIO	AGFI
برآورد	Chi-square = 12.649 level .175Probability	۰.۹۸۹	۰.۰۱۸	۰.۹۷۶	۰.۹۹۸	۰.۹۹۸	۰.۶۰۰	۰.۹۷۵
برازش قابل قبول مدل	P>0.05							

نتایج جدول شماره ۱۱ نشان می‌دهد که الگو در جهت برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است. نتایج حاصل از تحلیل عملی تأییدی به شرح جدول شماره ۱۲ است.

جدول شماره ۱۲: ضرایب رگرسیونی غیراستاندارد عملکرد آموزشی

روابط مدل مفهومی	بارعاملی	برآورد	خطای استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معناداری	تایید یا رد رابطه
عملکرد آموزشی ← مشاوره و هدایت دانشجویان	0/50	1/000				تایید
عملکرد آموزشی ← کیفیت تدریس (ارزیابی کلی)	0/42	0/869	.160	5/429		تایید
عملکرد آموزشی ← کیفیت تدریس (تسلط علمی)	0/69	1/136	.155	7/313	۰.۰۰۰	تایید
عملکرد آموزشی ← کیفیت تدریس (توان برنامه ریزی و ارزشیابی آموزشی)	0/72	1/232	.163	7/559	۰.۰۰۰	تایید
عملکرد آموزشی ← کیفیت تدریس (توان انتقال مفاهیم و هدایت کلاس)	0/78	1/286	.168	7/653	۰.۰۰۰	تایید
عملکرد آموزشی ← نظم و انضباط آموزشی	0/34	0/978	.183	5/352	۰.۰۰۰	تایید

در جدول شماره ۵، ضرایب رگرسیونی غیراستاندارد که در واقع بارهای عاملی غیراستاندارد هستند به همراه نسبت بحرانی و مقدار P (سطح معناداری) گزارش شده است. با توجه به اینکه مقدار P کمتر از ۰.۰۵ است بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد ارتباط تمام شاخص‌ها با عملکرد آموزشی تأیید می‌شود و باید در مدل باقی بمانند. مدل نهایی مؤلفه‌های بعد عملکرد آموزشی هیأت علمی در شکل زیر آمده است.



نمودار شماره ۳: مدل مفهومی عملکرد آموزشی به همراه بارهای عاملی

در نمودار فوق ضرایب رگرسیونی استاندارد ارائه شده است. بر اساس مقدار این ضرایب، شاخصی که ضریب بزرگ تری داشته باشد سهم بیش تری در اندازه گیری سازه مربوطه دارد. بنابراین از بین ۶ شاخص مشاوره و هدایت دانشجویان، کیفیت تدریس (ارزیابی کلی)، کیفیت تدریس (تسلط علمی)، کیفیت تدریس (توان برنامه ریزی و ارزشیابی آموزشی)، کیفیت تدریس (توان انتقال مفاهیم و هدایت کلاس) و نظم و انضباط آموزشی، شاخص نظم و انضباط آموزشی با ضریب ۰.۰۴ دارای همبستگی کمتر و شاخص کیفیت تدریس (توان انتقال مفاهیم و هدایت کلاس) با ضریب ۰.۷۸ دارای بیشترین همبستگی با عملکرد آموزشی است.

#### بررسی سؤال چهارم تحقیق

سؤال چهارم تحقیق به تعیین مؤلفه‌های مؤثر بر عملکرد اجرایی در مدل ارزشیابی اعضای هیات علمی می‌پردازد. در مرحله اول برای پاسخ گویی به این سؤال که آیا سؤالات پرسشنامه برای سنجش شاخص‌ها و در نهایت ابعاد پرسشنامه از بار عاملی مناسبی برخوردار هستند یا خیر، تک تک شاخص‌ها به همراه سؤالات پرسشنامه وارد مدل شده تا سؤالاتی که بار عاملی مناسب ندارند از مدل حذف شوند که نتایج آن در جدول شماره ۱۳ ارائه می‌شود.

جدول شماره ۱۳: ضرایب رگرسیونی استاندارد و غیر استاندارد هر یک از مؤلفه‌ها

نتیجه	سطح معناداری	ضرایب رگرسیونی استاندارد	نسبت بحرانی	خطای استاندارد	برآورد	روابط مدل مفهومی
ارتباط تأیید میشود		.65			1/000	عضویت در مجامع علمی ← Q110
ارتباط تأیید میشود	0/000	.67	5/908	.174	1/026	عضویت در مجامع علمی ← Q111
ارتباط تأیید میشود	0/000	.79	6/784	.196	1/329	عضویت در مجامع علمی ← Q112
ارتباط تأیید میشود	0/000	.72	6/284	.203	1/274	عضویت در مجامع علمی ← Q113
ارتباط تأیید میشود	0/000	.87	7/317	.185	1/356	عضویت در مجامع علمی ← Q114
ارتباط تأیید میشود	0/000	.87	7/312	.193	1/413	عضویت در مجامع علمی ← Q115
ارتباط تأیید میشود	0/000	.83	7/075	.214	1/516	عضویت در مجامع علمی ← Q116
ارتباط تأیید میشود	0/000	.82	6/983	.202	1/411	عضویت در مجامع علمی ← Q117
ارتباط تأیید میشود		.87			1/000	مشارکت ← Q118
ارتباط تأیید میشود	0/000	.97	11/125	.095	1/060	مشارکت ← Q119
ارتباط تأیید میشود	0/000	.70	8/243	.099	.812	مشارکت ← Q120
ارتباط تأیید میشود		.79			1/000	سوابق اجرایی ← Q121
ارتباط تأیید میشود	0/000	.76	7/263	.143	1/036	سوابق اجرایی ← Q122
ارتباط تأیید میشود	0/000	.84	7/529	.156	1/172	سوابق اجرایی ← Q123
ارتباط تأیید میشود		.69			1/000	همکاری ← Q124
ارتباط تأیید میشود	0/000	.65	6/203	.162	1/004	همکاری ← Q125
ارتباط تأیید میشود	0/000	.92	8/563	.152	1/300	همکاری ← Q126
ارتباط تأیید میشود	0/000	.98	8/999	.154	1/384	همکاری ← Q127
ارتباط تأیید میشود	0/000	.91	8/520	.157	1/339	همکاری ← Q128

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول شماره ۱۳، بارهای عاملی استاندارد و غیر استاندارد به همراه نسبت بحرانی و مقدار P (سطح معناداری) نشان می‌دهد که کلیه ی بارهای عاملی دارای تفاوت معناداری با صفر هستند ( $p < 0.05$ ). بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد تمامی روابط موجود در مدل تأیید می‌شوند و لذا تمام سؤالات در مدل باقی می‌مانند. در ادامه این قسمت به بررسی برازش بعد پژوهشی با ۴ شاخص عضویت در مجامع علمی و برگزاری کارگاهها و سمینارها، مشارکت در پی‌شبرد امور، سوابق اجرایی درون داز شگاهی و برون داز شگاهی و همکاری در راه اندازی مراکز علمی و رشته‌های جدید پرداخته می‌شود که نتایج برازش در جدول شماره ۱۴ آمده است.

جدول شماره ۱۴: شاخص‌های برازش مدل

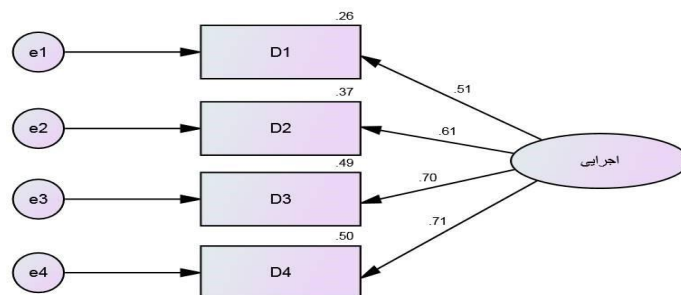
شاخص	χ <sup>2</sup> -value	GFI	RMSEA	NFI	CFI	IFI	PRATIO	AGFI
برآورد	Chi-square = 3.155 Probability level = .206	0/995	0/044	0/986	0/995	0/995	0/333	0/974
برازش قابل قبول مدل	P>0.05							

نتایج جدول شماره ۱۴ نشان می‌دهد که الگو در جهت برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است؛ نتایج حاصل از تحلیل عملی تأییدی به شرح جدول شماره ۱۵ است.

جدول شماره ۱۵: ضرایب رگرسیونی غیر استاندارد عملکرد اجرایی

روابط مدل مفهومی	بارعاملی	برآورد	خطای استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معناداری	تایید یا رد رابطه
عملکرد اجرایی ← عضویت در مجامع علمی و برگزاری کارگاه‌ها و سمینارها	0/65	1.000				تایید
عملکرد اجرایی ← مشارکت در پیشبرد امور	0/50	1/139	.171	6/655	0/000	تایید
عملکرد اجرایی ← سوابق اجرایی دانشگاهی و برون دانشگاهی	0/56	1/427	.204	7/009	0/000	تایید
عملکرد اجرایی ← همکاری در راه اندازی مراکز علمی و رشته‌های جدید	0/73	1/414	.201	7/028	0/000	تایید

در جدول شماره ۱۵، ضرایب رگرسیونی غیر استاندارد که در واقع بارهای عاملی غیر استاندارد هستند به همراه نسبت بحرانی و مقدار P (سطح معناداری) گزارش شده است. با توجه به اینکه مقدار P کمتر از ۰.۰۵ است بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد ارتباط تمام شاخص‌ها با عملکرد اجرایی تأیید می‌شود و باید در مدل باقی بمانند.



نمودار شماره ۴: مدل مفهومی عملکرد اجرایی به همراه بارهای عاملی

در این نمودار ضرایب رگرسیون استاندارد ارائه شده است. بر اساس مقدار این ضرایب، شاخصی که ضریب بزرگتری داشته باشد سهم بیشتری در اندازه‌گیری سازه مربوطه دارد. بنابراین از بین ۴ شاخص ضویت در مجامع علمی و برگزاری کارگاه‌ها و سمینارها، مشارکت در پیشبرد امور، سوابق اجرایی درون دانشگاهی و برون دانشگاهی و همکاری در راه اندازی مراکز علمی و رشته‌های جدید، شاخص ضویت در مجامع علمی و برگزاری کارگاه‌ها و سمینارها با ضریب ۰.۵۱ دارای همبستگی کمتر و شاخص همکاری در راه اندازی مراکز علمی و رشته‌های جدید با ضریب ۰.۷۱ دارای بیشترین همبستگی با عملکرد اجرایی است.

#### مدل کلی ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی

در این بخش روابط بین ابعاد و همچنین مؤلفه‌ها به صورت یکجا مورد بررسی قرار می‌گیرد، نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی به شرح جدول شماره ۱۶ است.

جدول شماره ۱۶: شاخص‌های برازش مدل

AGFI	PRATIO	IFI	CFI	NFI	RMSEA	GFI	p-value	شاخص
0/819	0/858	0/968	0/966	0/793	0/037	0/860	1/148	برآورد
Chi-square = 187.053 Probability level = .095								برازش قابل قبول مدل
P>0.05								

نتایج جدول شماره ۱۶ نشان می‌دهد که الگو در جهت برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است؛ نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی به شرح جدول شماره ۱۷ است.

جدول شماره ۱۷: ضرایب رگرسیونی غیر استاندارد مدل چند عاملی ارزیابی عملکرد هیأت علمی

روابط مدل مفهومی	برآورد	خطای استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معناداری	تایید یا رد رابطه
عملکرد پژوهشی ← آثار پژوهشی	۱.۰۰۰				تایید
عملکرد پژوهشی ← طرح‌ها و اعتبارات پژوهشی	۱.۲۴۱	۰.۱۹۱	۶.۴۹۸	۰.۰۰۰	تایید
عملکرد پژوهشی ← پایان نامه‌ها و پروژه‌های دانشجویی	۱.۲۲۴	۰.۱۸۶	۶.۵۹۶	۰.۰۰۰	تایید
عملکرد پژوهشی ← توانمندسازی هیات علمی	۰.۶۶۱	۰.۱۵۶	۴.۲۴۰	۰.۰۰۰	تایید
عملکرد پژوهشی ← موفقیت‌های پژوهشی	۱.۰۲۳۷	۰.۱۹۶	۶.۳۰۶	۰.۰۰۰	تایید
عملکرد پژوهشی ← ستاده فناوری و کارآفرینی	۱.۴۰۰	۰.۲۰۱	۶.۹۴۸	۰.۰۰۰	تایید
عملکرد فرهنگی ← رفتار اجتماعی و اخلاقی استاد	۱.۰۰۰				تایید
عملکرد فرهنگی ← رفتار و شخصیت فردی	۰.۹۲۰	۰.۱۳۶	۶.۷۷۶	۰.۰۰۰	تایید
عملکرد فرهنگی ← هدایت فرهنگی دانشجویان	۱.۰۰۸۰	۰.۱۵۹	۶.۸۰۱	۰.۰۰۰	تایید
عملکرد فرهنگی ← فعالیت‌های فرهنگی	۰.۹۴۱	۰.۱۸۹	۴.۹۷۲	۰.۰۰۰	تایید
عملکرد آموزشی ← مشاوره و هدایت دانشجویان	۱.۰۰۰				تایید
عملکرد آموزشی ← کیفیت تدریس (ارزیابی کلی)	۰.۸۷۲	۰.۲۴۸	۳.۵۱۵	۰.۰۰۰	تایید
عملکرد آموزشی ← کیفیت تدریس (تسلط علمی)	۱.۱۱۹	۰.۲۳۵	۴.۷۵۳	۰.۰۰۰	تایید
عملکرد آموزشی ← کیفیت تدریس (توان برنامه ریزی و ارزشیابی آموزشی)	۱.۱۵۹	۰.۲۳۹	۴.۸۴۳	۰.۰۰۰	تایید
عملکرد آموزشی ← کیفیت تدریس (توان انتقال مفاهیم و هدایت کلاس)	۱.۲۵۰	۰.۲۵۰	۵.۰۰۷	۰.۰۰۰	تایید
عملکرد اجرایی ← نظم و انضباط آموزشی	۰.۷۹۲	۰.۲۵۹	۳.۰۶۵	۰.۰۰۲	تایید
عملکرد اجرایی ← عضویت در مجامع علمی و برگزاری کارگاه و سمینار	۱.۰۰۰				تایید
عملکرد اجرایی ← مشارکت در پیشبرد امور	۰.۷۶۰	۰.۱۷۲	۴.۴۱۱	۰.۰۰۰	تایید
عملکرد اجرایی ← سوابق اجرایی درون دانشگاهی و برون دانشگاهی	۰.۹۱۰	۰.۱۹۳	۴.۷۱۸	۰.۰۰۰	تایید
عملکرد اجرایی ← همکاری در راه اندازی مراکز علمی و رشته‌های جدید	۱.۱۵۳	۰.۲۰۵	۵.۶۳۳	۰.۰۰۰	تایید

در جدول شماره ۱۷، بارهای عاملی غیر استاندارد به همراه نسبت بحرانی و مقدار  $P$  (سطح معناداری) گزارش شده است. این شاخص‌های برازش نشان می‌دهند که کلیه ی بارهای عاملی دارای تفاوت معناداری با صفر هستند ( $p < 0.05$ ). بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد تمامی روابط موجود در مدل تأیید می‌شوند. به عبارت دیگر تمامی شاخص‌های موجود در مدل، متغیرهای پنهان خود را اندازه‌گیری می‌کنند.

جدول شماره ۱۸: بررسی معناداری ارتباط بین عامل‌های پنهان در مدل ارزیابی عملکرد هیأت علمی

روابط مدل مفهومی	برآورد	خطای استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معناداری	تایید یا رد رابطه
عملکرد پژوهشی ↔ عملکرد فرهنگی	0/062	0/50	1/243	0/214	رد
عملکرد پژوهشی ↔ عملکرد آموزشی	0/080	0/043	1/868	0/062	رد
عملکرد پژوهشی ↔ عملکرد اجرایی	0/298	0/079	3/747	0/000	تایید
عملکرد فرهنگی ↔ عملکرد آموزشی	0/254	0/065	3/880	0/000	تایید
عملکرد فرهنگی ↔ عملکرد اجرایی	0/202	0/061	3/314	0/000	تایید
عملکرد آموزشی ↔ عملکرد اجرایی	0/147	0/051	2/880	0/004	تایید

در جدول شماره 18، معناداری ارتباط بین عامل‌های پنهان مدل گزارش شده است. از آنجا که مقدار سطح معناداری پارامترهای مربوط به عملکرد پژوهشی با عملکرد اجرایی کمتر از ۰.۰۵ است ( $p < 0.05$ ). بنابراین در این موارد ارتباط معناداری بین متغیرهای پنهان مدل وجود دارد ولی در مورد عملکرد پژوهشی با عملکرد فرهنگی و عملکرد پژوهشی با عملکرد آموزشی با توجه به مقدار  $p$  که مقداری بالاتر از 0/05 دارد ارتباط معناداری بین عملکرد پژوهشی و عملکرد فرهنگی و همچنین بین عملکرد پژوهشی و عملکرد آموزشی تأیید نمی‌گردد.

#### 4. بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به مقادیر بارهای عاملی و ضرایب همبستگی در مدل مفهومی تحقیق تمامی مؤلفه‌ها و شاخص‌ها در مدل ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی دخیل بوده و جهت ارتقای اعضای هیأت علمی مورد استفاده قرار می‌گیرند. در ادامه به جمع‌بندی تأثیر مؤلفه‌ها در هر بعد پرداخته می‌شود:

- در بین مؤلفه‌های بعد پژوهشی، مؤلفه توانمندسازی هیأت علمی بیشترین تأثیر و مؤلفه ستاده فناوری و کارآفرینی کمترین تأثیر را در ارزیابی عملکرد پژوهشی دارند.
- در بین مؤلفه‌های بعد فرهنگی مؤلفه فعالیت فرهنگی کمترین تأثیر و مؤلفه شخصیت و رفتار فردی و هدایت فرهنگی دانشجویان بیشترین تأثیر را در ارزیابی عملکرد فرهنگی دارند.
- در بین مؤلفه‌های بعد آموزشی، مؤلفه نظم و انضباط آموزشی کمترین تأثیر و مؤلفه توان انتقال مفاهیم و هدایت کلاس بیشترین تأثیر را در ارزیابی عملکرد آموزشی دارند.
- در بین مؤلفه‌های بعد اجرایی، مشارکت در پی‌شهر امور کمترین تأثیر و مؤلفه همکاری در راه‌اندازی مراکز علمی و رشته‌های جدید بیشترین تأثیر را در ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی جهت ارتقا دارند.
- در زمینه ارتباط هر یک از ابعاد نتایج از مجموع شش رابطه بین ابعاد تنها چهار رابطه به شرح زیر تأیید شد:
- رابطه بین بعد فرهنگی با بعد آموزشی مورد تأیید قرار گرفت؛ چه اینکه ارتباط تنگاتنگ این دو حوزه با یکدیگر بوده، چه اینکه رفتار فردی و اجتماعی و نیز هدایت فرهنگی دانشجویان به شدت بر عملکرد آموزشی تأثیرگذار می‌باشند.
- رابطه بین بعد فرهنگی با بعد اجرایی مورد تأیید قرار گرفت؛ چه اینکه برگزاری کارگاه‌ها و همایش‌ها که یکی از

- مؤلفه‌های اجرایی می‌باشد، ارتباط تنگاتنگی با بعد فرهنگی دارد.
- رابطه بین بعد اجرایی با بعد آموزشی مورد تأیید قرار گرفت؛ چه اینکه مشارکت در راه اندازی رشته‌های جدید که یکی از مؤلفه‌های اجرایی می‌باشد، ارتباط تنگاتنگی با بعد اجرایی دارد.
- رابطه بین بعد اجرایی با بعد پژوهش‌های شی مورد تأیید قرار گرفت؛ چه اینکه مواردی چون انجام طرح‌های پژوهش‌های شی، توانمندسازی هیات علمی و کارآفرینی، که از مؤلفه‌های بعد پژوهش می‌باشند، ارتباط تنگاتنگی با بعد اجرایی دارد.
- رابطه بین بعد پژوهش‌های شی با بعد فرهنگی رد شد؛ چه اینکه این برداشت اعضای هیات علمی این دانشگاه که پژوهش را مقوله‌ای جدا از سایر مقولات می‌بینند چندان مطلوب نمی‌باشد، به خصوص اینکه فرهنگ سازی اساتید در مقالاتی چون ترغیب روحیه خودباوری و خلاقیت و کارآفرینی به شدت در امر آموزش ضروری است.
- رابطه بین بعد پژوهش‌های شی با بعد آموزشی رد شد؛ چه اینکه این برداشت اعضای هیات علمی این دانشگاه که پژوهش را مقوله‌ای جدا از سایر مقولات می‌بینند چندان مطلوب نمی‌باشد؛ به خصوص اینکه در مقاطع تحصیلات تکمیلی، آموزش‌ها باید متکی بر پژوهش‌های جدید طراحی شده باشد.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادات

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول شماره ۶، از بین ۶ شاخص عملکرد پژوهشی، شاخصی که بار عاملی بزرگتری دارد اهمیت و نقش بیشتری در اندازه‌گیری عملکرد پژوهشی دارد.

تحلیل نتایج نشان می‌دهد اعضای هیات علمی معتقدند میزان مشارکت در تولید استانداردهای صنعتی، توسعه فن‌آوری، میزان مشارکت در مراکز دانش بنیان و تعداد اختراعات و اکتشافات باید در ارزیابی عملکرد پژوهش‌های اساتید بالاترین ارزش و وزن را دارا باشد. تعداد راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه‌های دوره کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری و همچنین تعداد مقالات منتج از پایان‌نامه‌های دانشجویی در اولویت دوم قرار دارد و نیز تعداد طرح‌های پژوهشی درون دانشگاهی و برون دانشگاهی اساتید در سطح منطقه و ملی، میزان اعتبارات پژوهانه دریافتی اساتید و همچنین تعداد قراردادهای مشاوره با واحدهای درون دانشگاهی و یا سایر سازمانها در رتبه بعدی قرار دارد و موفقیت‌های پژوهشی شامل کسب رتبه علمی در سطح دانشگاه، استانی و ملی و بین‌المللی و همچنین تعداد آثار بدیع هنری و نظریه‌های جدید علمی در رتبه چهارم قرار دارد. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد تعداد کتب تخصصی و غیر تخصصی تألیف شده، تعداد کتب ترجمه شده، تعداد مقالات علمی - پژوهشی منتشر شده در مجلات بین‌المللی ISI و ISC، تعداد مقالات علمی ترویجی و تعداد مقالات ارائه شده در کنفرانس‌های داخلی و خارجی که تحت عنوان آثار پژوهش‌های شی قرار دارند در رتبه پنجم قرار دارند. میزان ساعات حضور اساتید در دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی و تخصصی، تعداد بازدیدهای علمی اساتید و تعداد فرصت‌های مطالعاتی که تحت عنوان توانمندسازی اعضای هیات علمی مورد بررسی قرار گرفت در رتبه آخر قرار دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش پورجوزی (۱۳۸۸) مبنی بر ارزیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیات علمی دانشگاه گیلان و با سلدین (۲۰۰۵) در پژوهشی با عنوان ارزیابی میزان اثربخشی تدریس به استخراج شاخص‌های تدریس اثربخش در دانشگاه همراستا می‌باشد.

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول شماره ۹، از بین ۴ شاخص عملکرد فرهنگی، شاخصی که بار عاملی بزرگتری دارد اهمیت و نقش بیشتری در اندازه‌گیری عملکرد فرهنگی دارد.

تحلیل نتایج نشان می‌دهد اعضای هیات علمی معتقدند میزان مسئولیت‌پذیری، تعهد شغلی، رضایت شغلی، خلاقیت، نوآوری و مناسب بودن و وضع ظاهری اساتید در ارزیابی عملکرد فرهنگی اساتید بالاترین ارزش و وزن را دارا می‌باشد و نیز توانایی اساتید در ایجاد علاقه در دانشجویان جهت ادامه تحصیل و شکوفایی خلاقیت ذهنی دانشجویان، توانایی در



تغییر نگرش نسبت به ارزش علم در جامعه و ترویج و تقویت شأن و هویت دانشجویی که تحت عنوان هدایت فرهنگی دانشجویان مورد بررسی قرار گرفته است در رتبه دوم قرار دارد. بررسی‌ها نشان می‌دهد رفتار اجتماعی اساتید در تعامل با همکاران و دانشجویان، میزان پاسخگویی نسبت به اقدامات علمی و اجرایی خویش و میزان انتقادپذیری اساتید در ارزیابی عملکرد فرهنگی در رتبه سوم قرار دارد و همچنین مشارکت در برنامه ریزی و اجرای فعالیتهای فرهنگی - اجتماعی، میزان ساعات حضور در کارگاههای فرهنگی - تربیتی و کسب جوایز و نشان‌های فرهنگی در ارزیابی عملکرد فرهنگی در رتبه چهارم قرار دارد. نتایج این سؤال با پژوهش‌های گرجی و صیامی (۱۳۸۷) مبنی بر شناسایی معیارهای عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی و با اخوان تفتی و حاجی موسایی (۱۳۸۶) مبنی بر بررسی نظرات دانشجویان دانشگاه‌های تهران نسبت به ملاک‌های ارزشیابی عملکرد اساتید همراستا می‌باشد.

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول شماره ۱۲، از بین ۶ شاخص عملکرد آموزشی، شاخصی که بار عاملی بزرگتری دارد اهمیت و نقش بیشتری در اندازه‌گیری عملکرد آموزشی دارد.

تحلیل نتایج نشان می‌دهد اعضای هیأت علمی معتقدند میزان آگاهی اساتید از روشهای تدریس، استفاده از سبک‌های تدریس مناسب، قدرت بیان و تفهیم مطالب درسی، استفاده از نرم افزارهای آموزشی مرتبط با درس، توانایی مدیریت و رهبری اساتید در کلاس و استقبال اساتید برای رفع اشکال و پاسخگویی به آن در ارزیابی عملکرد آموزشی اساتید بالاترین ارزش و وزن را دارا می‌باشد و نیز برخورداری اساتید از طرح درس، رعایت بیوستگی و انسجام در سرفصل دروس، میزان به روز بودن سرفصل دروس ارائه شده، استفاده از بازدهی‌ها و اردوهای علمی در طول ترم و ارزشیابی مناسب و منطقی از دانشجویان در ارزیابی عملکرد آموزشی اساتید رتبه دوم را دارا می‌باشد. بررسی‌ها نشان می‌دهد تسلط علمی اساتید در تدریس، جامع‌نگری و ژرف‌اندیشی اساتید در ارائه مباحث، به روز بودن منابع درسی و میزان آشنایی با زبانهای خارجی در ارزیابی عملکرد آموزشی در رتبه سوم قرار دارد. با توجه به نتایج به دست آمده دستوری به اساتید جهت راهنمایی و مشاوره، ساعت تخصیص داده شده اساتید جهت مشاوره دانشجویی، همکاری اساتید در تیم‌های علمی دانشجویی، همکاری در راه اندازی کسب و کارها توسط دانشجویان و میزان مشارکت در انجمنهای علمی دانشجویی در ارزیابی عملکرد آموزشی اساتید در رتبه چهارم قرار دارد. نتایج نشان می‌دهد اعضای هیأت علمی معتقدند نمره ارزیابی کیفیت تدریس توسط مدیر گروه، معاون آموزشی و دانشجویان در ارزیابی عملکرد آموزشی اساتید در رتبه پنجم قرار دارد. با توجه به ارزیابی‌ها، نظم و انضباط آموزشی اساتید که با مؤلفه‌هایی چون اعلام به موقع امتحانات پایان ترم، اعلام برنامه هفتگی در تابلو اعلانات و حضور فعال و تمام وقت در دانشگاه مورد بررسی قرار گرفته است در ارزیابی عملکرد آموزشی اساتید در رتبه آخر قرار دارد. این نتایج با نتایج پژوهش‌های نیکخواه و همکاران (۱۳۹۰) مبنی بر بررسی وضعیت موجود و ممکن کاربرد شاخص‌های ارزشیابی از درون‌دادهای برنامه درسی دوره تحصیلات تکمیلی دانشگاه‌های اصفهان، صنعتی اصفهان و شهرکرد همراستا می‌باشد.

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول شماره ۱۵، از بین ۴ شاخص عملکرد اجرایی، شاخصی که بار عاملی بزرگتری دارد اهمیت و نقش بیشتری در اندازه‌گیری عملکرد اجرایی دارد.

تحلیل نتایج نشان می‌دهد اعضای هیأت علمی معتقدند همکاری اساتید در ایجاد رشته‌ها و گرایش‌های جدید، همکاری در راه‌اندازی رشته‌های بین رشته‌ای و همکاری در راه‌اندازی دانشکده‌ها و مراکز علمی و فناوری درون دانشگاهی و برون دانشگاهی در ارزیابی عملکرد اجرایی اساتید بالاترین ارزش و وزن را دارا می‌باشد و نیز سوابق مسئولیت‌های اجرایی درون دانشگاهی و برون دانشگاهی اساتید و سوابق همکاری در شوراها و کمیته‌های درون دانشگاهی و برون دانشگاهی در ارزیابی عملکرد اجرایی اساتید در رتبه دوم قرار دارد و همچنین همکاری اساتید در اجرای تصمیم‌های اتخاذ شده از طرف گروه و

دانشکده و مشارکت فعال در شورای گروه در ارزیابی عملکرد اجرایی اساتید در رتبه سوم قرار دارد و نیز میزان عضویت در کمیته‌های علمی و اجرایی همایش‌ها و کنفرانس‌ها، تعداد سردبیری همایش‌ها، عضویت در هیئت تحریریه نشریات علمی معتبر، تعداد کارگاه‌های ارائه شده توسط اساتید، تعداد سخنرانی‌های علمی ارائه شده، تعداد کرسی‌های نظریه پردازی و نقد علمی توسط اساتید و تعداد نمایشگاه‌های برگزار شده در ارزیابی عملکرد اجرایی اساتید در رتبه چهارم قرار دارد. نتایج به دست آمده با نتایج پژوهش‌های گرجی و صیامی (۱۳۸۷) مبنی بر شناسایی معیارهای عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی و با اخوان تفتی و حاجی موسایی (۱۳۸۷) مبنی بر بررسی نظرات دانشجویان دانشگاه‌های تهران نسبت به ملاک‌های ارزشیابی عملکرد اساتید همراستا می‌باشد.

در تبیین ارتباط بین عملکردها می‌توان این‌گونه تفسیر نمود: نظر به اینکه عملکرد اجرایی در ذات خویش دو محور کمی و کیفی را شامل می‌شود که بعد کمی قرابت به بعضی از مؤلفه‌های عملکرد پژوهشی (تعداد بازدیدهای علمی، میزان ساعات حضور در کارگاه‌های آموزشی - تخصصی داخلی و خارجی، تعداد قراردادهای مشاوره با سازمان‌های درون دانشگاهی و برون دانشگاهی و...) و بعد کیفی نزدیکی به بعضی از مؤلفه‌های عملکرد فرهنگی (مشارکت در برنامه ریزی و اجراء فعالیت‌ها، همکاری و تعاون با واحد و افراد درون دانشگاهی و برون دانشگاهی و...) را دارد می‌تواند تأیید کننده رابطه بین عملکرد اجرایی و پژوهشی باشد. همانطور که در ارتباط با عملکرد فرهنگی و پژوهشی بیان شد در پرسشنامه‌های ارزشیابی اعضای هیأت علمی کلیه دانشگاه‌های داخلی و خارجی عملکرد فرهنگی در بطن عملکرد آموزشی دیده شده است و امری جدا ناشدنی می‌باشد لذا یک هیأت علمی موفق آموزشی قطعاً یک استاد موفق فرهنگی نیز خواهد بود. استادی که شاخص‌هایی اعم از رفتار و اخلاق فردی و اجتماعی، هدایت فرهنگی دانشجویان و موفقیت‌های فرهنگی را دارا باشد در عملکرد آموزشی با شاخص‌های کیفیت تدریس (توان انتقال مفاهیم و هدایت کلاس، توان برنامه ریزی و ارزشیابی آموزشی، نظم و انضباط آموزشی، تسلط علمی، ارزیابی کلی) و مشاوره و هدایت دانشجویان نیز موفق خواهد بود. طبعاً یک هیأت علمی که از نظر عملکرد اجرایی اعم از عضویت در مجامع علمی و حرفه‌ای، برگزاری کارگاه و سمینار، مشارکت در پیشبرد امور - مشارکت در راه اندازی رشته‌ها و سوابق و همکاری اجرایی درون دانشگاهی و برون دانشگاهی قوی باشد لازمه و پیش نیاز آن مؤلفه‌های عملکرد فرهنگی اعم از تعامل و همکاری با دانشجویان و اساتید - مشارکت در برنامه ریزی و اجراء فعالیت‌های فرهنگی - اجتماعی - پاسخگویی نسبت به اقدامات خویش و دیگران - هدایت فرهنگی و اجتماعی دیگران است؛ که در این صورت این هیأت علمی از نگاه کلان و مدیریتی به مجموعه نگاه می‌کند و رفتار و شخصیت فردی و اجتماعی وی با تمام زیر مؤلفه‌های ضامن موفقیت و هدایت فرهنگی اجتماعی وی و مجموعه می‌شود. البته این بدان معنا نمی‌باشد که یک هیأت علمی اجرایی قوی قطعاً یک استاد آموزشی - پژوهشی موفق هم می‌تواند باشد بلکه عملکردها زمینه‌ساز موفقیت در امور اجرایی. نظر به اینکه ارتباط بین عملکرد اجرایی و عملکرد آموزشی تأیید گردید این ارتباط را در قالب مثالهای زیر این چنین می‌توان تبیین نمود. استاد توانمند در عملکرد اجرایی با مشارکت در پیشبرد امور اعم از شورای گروه و اجراء تصمیمات اتخاذ شده از طرف گروه و دانشکده همسویی داشته باشد قطعاً بسیار راحت تر می‌تواند در ارائه تصمیمات آموزشی بویژه انتخاب و هدایت اساتید با شاخصهای آموزشی عبارتند از: دارا بودن نظم و انضباط آموزشی، کیفیت تدریس (توان انتقال مفاهیم و هدایت کلاس، توان برنامه ریزی و ارزشیابی آموزشی، تسلط علمی، مشاوره و هدایت...) نیز تصمیم‌گیری نماید. در راستای سیاستها و استراتژی‌های وزارت علوم و هیأت امنایی شدن دانشگاهها و در حیطه اختیارات قرار گرفتن تصویب آیین نامه ارزشیابی هیأت علمی دانشگاهها، شاخصهای در نظر گرفته شده برای ارزشیابی عملکرد هیأت علمی دانشگاهها درون سازمانی بوده و متأسفانه به جای کیفیت محوری به طرف کمیت محوری رفته است. درحالی که رد ارتباط بین عملکرد پژوهشی و فرهنگی نشان می‌دهد این دو شاخص که اولی

کمی محور و دومی نسبتاً کیفی محور است باید به طور جداگانه در مورد هر عضو هیأت علمی مورد بررسی قرار گیرد لذا استادی که عملکرد فرهنگی بالا داشته باشد (میزان مسئولیت پذیری و تعهد شغلی، توانایی در شکوفایی خلاقیت ذهنی دانشجویان، ساعات حضور در کارگاه های فرهنگی تربیتی و...) همپای استادی با عملکرد پژوهشی بالا (تعداد طرح ها و اعتبارات، تعداد مقالات و...) می تواند امتیاز کسب کند. رد ارتباط بین عملکرد پژوهشی و آموزشی نشان می دهد این دو شاخص که اولی کمی محور و دومی نسبتاً کیفی محور است باید به طور جداگانه در مورد هر عضو هیأت علمی مورد بررسی قرار گیرد لذا استادی که عملکرد پژوهشی بالا داشته باشد (تعداد طرح ها و اعتبارات، تعداد مقالات، تعداد کتب تألیف شده، تعداد قراردادهای مشاوره با سازمان های بیرونی، تعداد راهنمایی پیمان نامه ها و...) همپای استادی با عملکرد آموزشی بالا (تسلط علمی، توان انتقال مفاهیم و هدایت کلاس، توان برنامه ریزی و ارزشیابی و...) می تواند امتیاز کسب کند. ولی با توجه به حجم فعالیتهای اعضای هیأت علمی اجازه فعالیت در هر دو زمینه با کسب بالاترین امتیاز را نمی دهد. احمدی و آهویی (۱۳۹۴) به بررسی تحلیل ابزار ارزشیابی عملکرد آموزشی استادان پرداختند که در این پژوهش سه گویه روش آموزش (توان انتقال مطالب درسی، شرکت دادن فراگیران در مباحث کلاسی، تناسب راهبردها و شیوه های آموزشی با توجه به اهداف درسی)، روش ارزشیابی (تناسب راهبردها و شیوه های ارزشیابی) و برنامه ریزی و سازماندهی طرح درس (جامعیت و پیوستگی در ارائه مباحث، کوشش برای طرح مباحث جدید، داشتن طرح درس مناسب) مورد بررسی قرار گرفت. در پژوهش فتح آبادی (۱۳۹۳) مؤلفه هایی به عنوان معیار سنجش فعالیت های فرهنگی پیشنهاد شد:

- ۱- مشکل گشایی از کار دانشجویان به عنوان اصلی ترین فعالیت فرهنگی - تربیتی - اجتماعی استادان، ۲- روابط انسانی میان استاد و دانشجو به عنوان شاخص ارزیابی، ۳- رعایت اخلاق حرفه ای هر رشته به عنوان شاخصی مهم، ۴- توجه به رفتار انسان دوستانه به عنوان یک فعالیت فرهنگی مهم. جهانیان (۱۳۹۲) به بررسی عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران پرداخت. وی در این تحقیق مؤلفه های رعایت نظم و انضباط درسی و شئونات آموزشی، کمیت تدریس، تألیف کتب درسی، کاربردهای روش های نوین تدریس را به عنوان ابعاد عملکرد آموزشی در نظر گرفت. نتایج تحقیق محمودی صاحبی و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد در رفتار اجتماعی مهمترین گویه ها از دیدگاه دانشجویان و استادان به ترتیب: مراعات احترام متقابل و رفتار مناسب با دانشجویان و علاقه و رغبت در رفع مشکلات علمی دانشجویان عنوان شد. نتایج تحقیق محمودی و همکاران (۱۳۸۸) نشان داد که دانشجویان عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشکده در سه حیطه اخلاق، فن تدریس و وضعیت علمی را خوب ارزیابی نمودند. دنا و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیق خود نشان دادند که عوامل شناخت رفتاری، عاطفی و داشتن رابطه اجتماعی مناسب استاد نقش به سزایی را در آموزش دانشگاه ایفا می کند و نیز این پژوهش با پژوهش های محمدی و همکاران (۱۳۹۳) با ارزشیابی کیفیت عملکرد اعضای هیأت علمی در گروه های آموزشی مهندسی و ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان ارزیابی عملکرد پژوهشی اساتید با استفاده از روش تحلیل پوششی داده ها، کاربردی در دانشگاه صنایع دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب و افشار و همکاران (۱۳۸۹) با ارزیابی اعضای هیأت علمی توسط دانشجویان با سطوح مختلف پی شرف تدریس و صیقلی و محمودی و همکاران (۱۳۸۸) با ارزشیابی تجربه آموزشی اساتید از دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی و پژوهش انجام شده در دانشگاه سنت بندیکت و دانشگاه سنت جانز (۲۰۱۴) همراستا می باشد.

برای ارتقای عملکرد اعضای هیأت علمی با توجه به اهمیت مؤلفه های هر بعد و نتایج تحقیق حاضر، پی شهادت زیر ارائه می گردد.

جدول شماره ۱۹: پیشنهادات کاربردی برای ارتقای عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه

پیشنهادات برای ارتقای عملکرد اعضای هیات علمی	ابعاد عملکرد
<p>۱. توجه بیشتر اعضای هیات علمی به مقوله هدایت و راهنمایی دانشجویان</p> <p>۲. بکارگیری روش‌های نوین ارزیابی کیفیت تدریس اعضای هیات علمی</p> <p>۳. استفاده از فناوری‌های جدید آموزشی</p> <p>۴. مشارکت دو جانبه استاد و دانشجو در قالب ارائه تکالیف - حل تمرین - تدریس مشارکتی.</p> <p>۵. استفاده از انواع متد و سبک‌های یادگیری و تدریس جدید در حوزه آموزش جهت تقویت-توسعه و تحکیم امر یادگیری</p>	آموزشی
<p>۱. فراهم نمودن زمینه مشارکت اعضای هیات علمی در تولید، توسعه و پژوهش‌های مرتبط با حوزه صنعت و کارآفرینی.</p> <p>۲. حمایت همه جانبه از طرح‌ها، اختراعات و ابتکارات نو و جدید مرتبط با حوزه اقتصاد و کارآفرینی.</p>	پژوهشی
<p>۱. معاون آموزشی با همکاری معاونت فرهنگی زمینه همکاری اساتید و دانشجویان را بمنظور ترویج، تقویت شأن و هویت دانشجویی در قالب فعالیت‌های فرهنگی و فوق برنامه فراهم نماید.</p> <p>۲. معاونت آموزشی بمنظور افزایش سطح انگیزش، میل به ماندگاری و رضایت شغلی تسهیلات لازم مادی و معنوی را برای اعضای هیات علمی فراهم آورد.</p> <p>۳. دانشگاه در حوزه رفتار و شخصیت فردی، هدایت فرهنگی دانشجویان اقدام به برگزاری کارگاه، سمینار آموزشی کرسی آزاد اندیشی ویژه اساتید و دانشجویان نماید.</p>	فرهنگی
<p>۱. دانشگاه با فراهم نمودن و بکارگیری اساتید در پست‌های اجرایی آموزشی دانشگاه و بمنظور تقویت و توسعه علمی دانشگاه از پتانسیل اعضای هیات علمی در حوزه‌های اجرایی، تأسیس رشته‌ها و دانشکده‌های جدید و متناسب با نیاز روز استفاده نماید.</p>	اجرایی

## منابع

- آقا ملایی، تیمور؛ عابدینی، صدیقه. (۱۳۸۶). مقایسه ارزش‌های شیایی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی دانشکده بهداشت.
- دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان توسط دانشجویان با خودارزیابی اساتید. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۷(۲)، ۱۹۱-۱۹۹.
- ابراهیمی، علیرضا؛ ساعتی، صابر؛ رئیسی، صدیق. (1390). "ارزیابی عملکرد پژوهشی اساتید با استفاده از روش تحلیل پوششی داده‌ها"، مجله ریاضیات کاربردی واحد لاهیجان، سال هشتم، شماره ۲، (پیاپی ۲۹)، صص ۷۱-۸۰. کاربرد در دانشکده صنایع دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب.
- احمدی، پروین؛ آهویی، معصومه. (۱۳۹۴). تحلیل ابزار ارزش‌های شیایی عملکرد آموزشی اساتید، دوفصلنامه پژوهشی علوم تربیتی از دیدگاه اسلام، دانشگاه امام صادق، سال سوم، بهار و تابستان.
- افشار، محمد؛ حسن‌زاده طاهری، محمدمهدی و ریاسی، حمیدرضا. (۱۳۸۹). ارزش‌های اعضای هیئت علمی توسط دانشجویان با سطوح مختلف پیشرفت تحصیلی. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، ۱۷(۲)، ۱۱۸-۱۲۶.
- اخوان تفتی، م. و حاجی‌موسایی، ف. (۱۳۸۶). بررسی نظرات دانشجویان دانشگاه‌های تهران نسبت به ملاک‌های ارزش‌های عملکرد اساتید، فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره سوم، بهار و تابستان، شماره ۲۱، صص ۵۱-۷۲.
- پورجوئی، امیر. ارزش‌های عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده علوم تربیتی-رشته برنامه ریزی آموزشی، ۱۳۸۸.
- جهانیان، رمضان. "ارزیابی عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز"، فصلنامه پژوهشنامه تربیتی، دوره ۸، شماره ۳۳، زمستان، صص ۱-۲۶، ۱۳۹۲.
- رجبی، سجاد، پاپ‌زن، علی. (۱۳۸۹). تلفیق روش کمی و کیفی به منظور طراحی ابزاری برای ارزش‌های شیایی عملکرد اعضای هیئت علمی. موردی دانشکده کشاورزی دانشگاه رازی کرمانشاه، فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، شماره ۱، ۱۵۲-۱۶۹.
- زارعی، رضا. (1385). بررسی دیدگاه‌های اساتید و دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت. شیراز و زرقان در خصوص ارزش‌های اساتید توسط دانشجویان، فصلنامه مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی، شماره ۳۱ و ۳۲، ۲۷-۴۳.
- شمس‌مورکانی، غلامرضا؛ فتح‌آبادی، جلیل؛ زنگنه، فاطمه. (۱۳۹۳). طراحی الگوی ارزش‌های عملکرد اعضای هیئت علمی. اولین کنفرانس ملی ارزش‌های کیفیت در نظام‌های دانشگاهی، تهران، دانشگاه صنعتی شریف.
- فتح‌آبادی، جلیل. "نگرش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران به فعالیت‌های فرهنگی اساتید بر اساس ماده اول آیین‌نامه ارتقا"، فصلنامه تحقیقات فرهنگی ایران، دوره هفتم، شماره ۲، تابستان، صص ۹۷-۱۱۶، ۱۳۹۳.
- فرخ‌نژاد، خدانظر. (۱۳۹۰). تضمین کیفیت از طریق ارزش‌های کیفیت فرآیند تدریس یادگیری در نظام دانشگاهی. پنجمین همایش ارزش‌های کیفیت در نظام دانشگاهی تهران، پردیس دانشکده‌های فنی، ۲۸-۴۱.
- فرمینی‌فراهانی، محسن؛ ضیائی‌ان علیپور، فاطمه. (۱۳۹۱). کیفیت تدریس اعضای هیئت علمی بر اساس مقیاس مای‌کورس از دیدگاه دانشجویان. فصلنامه راهبردهای آموزش، دوره ۵، شماره ۳.
- عبدالصمدی، حمیدرضا؛ دابند، محسن؛ داوودی، پوران‌دخت؛ بختیاری، بهنوش. (۱۳۹۱). مقایسه نتایج خودارزیابی اساتید و ارزش‌های دانشجویان از عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشکده دندان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی

- همدان. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۲(۲). ۱۳-۲۸.
- **عبدی، حمید؛ میرشاه جعفری، اصغر و نصر، احمد.** (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین کیفیت خودارزیابی شناختی اعضای هیئت علمی و کیفیت ارزشیابی از دانشجویان در دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران. شماره ۱، ۳۱-۴۴.
  - **عبیدی، نرگس.** (۱۳۸۹). عوامل مؤثر در برقراری ارتباط بین دانشجویان و اساتید از نظر دانشجویان پیراپزشکی، فصلنامه راهبردهای آموزش، دوره ۳، شماره ۳، ۱۳۳-۱۳۶.
  - **گرچی، محمد و صیامی، سمیه.** (۱۳۸۷). شناسایی معیارهای ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه مدیریت، سال پنجم، شماره ۱۱، ۷۲-۵۱.
  - **محمدی، رضا؛ زمانی، فرهاد و صادقی، فریاد.** (۱۳۹۳). ارزشیابی کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی در گروه‌های آموزشی مهندسی، اولین کنفرانس ملی ارزیابی کیفیت در نظام‌های دانشگاهی، تهران، دانشگاه صنعتی شریف ۴۱-۲۹.
  - **محمودی، حسین؛ بازارگادی، مهرانوش و عبادی، عباس.** (۱۳۸۸). ارزشیابی تجربه آموزش اساتید از دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی. مجله راهبردهای آموزش، دوره ۲، شماره ۲، ۴۰-۵۲.
  - **محمودی صاحبی، موسی؛ نصری، صادق؛ قلی‌نیا قلزم، حمید.** (۱۳۹۲). شناسایی معیارهای ارزیابی عملکرد تدریس استادان با تأکید بر آموزش مهندسی، نشریه فناوری آموزش، شماره ۴، تابستان، صص ۳۱۵-۳۲۴.
  - **نیکخواه، محمد؛ شریف، مصطفی؛ طالبی، هوشنگ.** (۱۳۹۰). بررسی وضعیت موجود و امکان کاربرد شاخص‌های ارزشیابی از دروندادهای برنامه درسی دوره تحصیلات تکمیلی دانشگاه‌های اصفهان، صنعتی اصفهان و شهرکرد، فصلنامه رویکردهای نوین آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان، سال ششم، شماره ۱، شماره پیاپی ۱۳، بهار و تابستان، صص ۷۵-۱۰۲.
  - **Csbsju. (2014).** College of Saint Benedict /Saint John's University, Faculty Evaluation: Policy, Criteria, and Evidence, available at: <http://www.csbsju.edu/Academic-Affairs>
  - **Dana O., Mirela Calbaza-Ormenisan, Adrian Opre,** and University teaching: didactic expertise reflected by met cognitiveabilities and Faculty Status emotional control Committee, Procedia Washington-Social and State Behavioral Sciences 29, University. (20132011), pp.670. Available -677. at: [http://facsen.wsu.edu/faculty\\_manual](http://facsen.wsu.edu/faculty_manual).