

## ارائه الگوی مناسب استانداردهای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران<sup>۱</sup> معصومه میرزاخانی<sup>۲</sup>، امیر حسین محمودی<sup>۳</sup>، مریم مصلح<sup>۴</sup>

### چکیده

فرایند ارزیابی عملکرد اساتید به ایجاد سیستم استانداردها، انتظارات عینی از اساتید، و شفاف‌سازی سیستم ارزیابی منجر می‌شود لذا هدف از انجام این پژوهش، ارائه الگوی مناسب استانداردهای ارزیابی عملکرد هیئت علمی می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی، از نظر داده‌ها، آمیخته اکتشافی متوالی و نوع مطالعه در بعد کیفی، "داده بنیاد" با رویکرد اشتراوسی و در بعد کمی، پیمایشی مقطعی است. حجم نمونه در بخش کیفی ۱۵ نفر از مدیران گروه‌های آموزشی و روش نمونه‌گیری هدفمند بوده است. ابزار پژوهش در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختارمند است. در بخش کمی ۳۰ نفر از اعضای هیئت علمی شرکت نمودند که نمونه‌گیری به صورت تصادفی انجام شد. ابزار پژوهش پرسشنامه ANP بود. در بخش تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای آماري PLS, Lisrel, Super Decision smart استفاده شد. نتایج پژوهش منجر به شناسایی سه مؤلفه اصلی و دوازده شاخص شد. رتبه‌بندی شاخص‌ها به ترتیب: در بعد خدمات مشاوره‌ای: مؤلفه‌های شایستگی روابط خارجی، میان فرهنگی، خلاقیت و نوآوری و فناوری؛ در بعد پژوهش: شایستگی ارتباطی، فناوری نوین، نوآوری و خلاقیت و کارآفرینی و شایستگی شناختی و در بعد آموزش: کیفیت تدریس، شایستگی معنوی، روان‌شناختی و مدیریتی به‌عنوان زیر مؤلفه شناسایی و رتبه‌بندی شدند. میزان برازش مدل، ۰/۶۲ برآورد شد که نشان از برازش قوی الگوی استانداردهای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دارد.

**کلید واژه‌ها:** استانداردها، ارزیابی عملکرد، اعضا هیئت علمی.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۳/۰۱

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۲/۰۹

- ۱- این مقاله برگرفته از رساله دکتری با عنوان ارائه الگوی مناسب استانداردهای عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران می‌باشد.
- ۲- دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، تهران، ایران
- ۳- استادیار، رشته مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران (نویسنده مسئول). [dr.mahmoodi2021@gmail.com](mailto:dr.mahmoodi2021@gmail.com)
- ۴- دانشیار رشته ریاضی کاربردی، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، تهران، ایران

## مقدمه

استاندارد سندی است که الزامات، قوانین و رهنمودهایی را برای یک فرآیند، محصول یا خدمت ارائه می‌دهد. این الزامات فرآیند، محصول یا خدمت را به‌طور کامل توصیف می‌کنند. استانداردها نتیجه یک اجماع هستند و به‌وسیله یک سازمان شناخته‌شده تأیید شده‌اند. هدف استانداردها دستیابی به میزان بهینه نظم در یک زمینه مشخص است. توجه به عبارت بهینه بسیار مهم است. چون نظم استاندارد نباید خلایق و انعطاف‌پذیری را از بین ببرد. فرآیند تدوین، صدور و اجرای استانداردها را استانداردسازی می‌نامند. (قلی‌پور، محمداسماعیلی، ۱۳۹۷: ۱۸-۱۵) فرایند ارزشیابی اساتید، فرایندی است که طی آن با جمع‌آوری اطلاعات و با بررسی عملکردهای گوناگون اساتید درباره کفایت و شایستگی آنان قضاوت می‌شود. (واعظی، مداح شریعتی، آزمندیان، ۱۳۹۲) نتایج ارزشیابی باید در مواردی از قبیل جذب، ترفیع پایه سالانه، ارتقای مرتبه استاد و بسیاری از تصمیمات مدیریتی مربوط به استاد استفاده شود. (دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، ۱۳۹۶) به‌طور کلی، مسئولان دانشکده‌ها و دانشگاه‌ها (هیئت‌های ممیزه و شوراهای آموزشی-پژوهشی و کمیته‌های علمی)، به دلیل پیچیدگی فرآیند ارزیابی، نامحدود و نامعین بودن انتظارات متقاضیان، فقدان استانداردهایی از انتظارات و معیارهای ارزیابی، به دنبال روش‌ها و سیستم‌های بهتر برای ارزیابی عملکرد اعضاء هیئت علمی هستند. اگرچه بقای سلامتی سازمان و ایجاد میل و رغبت به کار در کارکنان، درگرو وجود روش صحیح و ارزیابی نیروی انسانی است ولی به‌طور کلی می‌توان مهم‌ترین اهداف و فواید آن را تعیین بازدهی کار یا بهره‌وری<sup>۱</sup> و تعیین کارایی<sup>۲</sup> برشمرد. (رفیع زاده، روتق، ۱۳۹۶: ۲۸۸) در صورتی که ارزیابی عملکرد اساتید با دیدگاه فرآیندی و به‌طور صحیح انجام شود، موجب ارتقا و بهبود عملکرد دانشکده‌ها و کارایی و اثربخشی آن شده و نیز موجب ارتقای مدیریت منابع انسانی، تأمین انتظارات و مطالبات متقاضیان و، کمک به توسعه ملی، ایجاد قابلیت‌های جدید در آموزش عالی، پایداری و ارتقای کلاس جهانی مؤسسات آموزش عالی می‌شود. به لحاظ اینکه استانداردهای عملکرد اعضاء هیأت علمی موضوعی چندوجهی است مستلزم دانش‌افزایی در زمینه‌های ادبیات موضوع از جمله: مدل‌های استانداردسازی، مدل‌های ارزیابی عملکرد، و مدل‌های شایستگی‌ها و روش‌های ارزیابی عملکرد هست. برای درک مفهوم

---

1- Productivity

2- Efficency

ارزشیابی عملکرد، باید ابتدا مفهوم عملکرد را دریابیم. "عملکرد به درجه انجام وظایفی که شغل یک کارمند را تکمیل می‌کند، اشاره دارد و نشان می‌دهد که چگونه کارمند، الزامات یک شغل را به انجام می‌رساند. عملکرد افراد در هر موقعیت، نتیجه ارتباط متقابل سه چیز است: تلاش‌ها، توانایی‌ها و ادراکات نقش. (پور عزت، عبدی، ۱۳۹۷: ۱۲ - ۱۳) استانداردهای عملکرد اعضای هیئت علمی، با در نظر گرفتن مبانی مدیریت عملکرد که در واقع همان "انتظارات" است، در قالب انتظارات نظام جامع (آموزش عالی)، انتظارات نظام مرجع (دانشگاه)، انتظارات نظام مجری (سیستم نظارت دانشکده)، و انتظارات متقاضیان (دانشجویان) و اهداف مندرج در اسناد بالادستی و آیین‌نامه‌های داخلی مفهوم‌پردازی شده است. برای تدوین استانداردهای عملکرد اعضای هیئت علمی دستیابی به مجموعه‌ای از انتظارات و مطالبات مخاطبان اعضای هیئت علمی نیاز است که اطلاعات لازم در این زمینه از طریق مطالعات کتابخانه‌ای، اینترنتی، و نظرسنجی از افراد ذی‌صلاح در این زمینه به دست آمد. ابزار پیاده‌سازی این انتظارات در استانداردسازی ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی "شایستگی" ها هستند. شایستگی‌ها ابزاری مشترک و جهانی برای توصیف عملکرد مورد انتظار در محیط‌های مختلف بسیاری را فراهم آورده است. (آرمسترانگ، ۱۳۹۳: ۲۹۷) که الزامات شایستگی‌های اعضای هیئت علمی در این پژوهش (شایستگی‌های ارزشی، شایستگی‌های مدیریتی، شایستگی‌های ارتباطی - فناوری، شایستگی‌های شناختی) می‌باشند. هدف اصلی این پژوهش دستیابی به استانداردهای ارزیابی عملکرد است و صرفاً "دستیابی به شایستگی‌ها نیست، لذا سعی شده تا شاخص‌ترین مؤلفه‌های شایستگی‌ها در نظر گرفته شود در این پژوهش از ۴ مدل و نظریه جهت تنظیم چارچوب نظری استانداردهای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی استفاده شده است:

- ۱) مدل تلفیقی تدوین استانداردها بر اساس ترکیب، تلفیق و تلخیص سایر مدل‌ها با زبان تکنیکی خاص صورت پذیرفته و به کار گرفته می‌شود. (جهانیان، ۱۳۹۳: ۸۱ - ۱۰۲)
- ۲) نظریه سیستم استانداردسازی: بر اساس نظریه ایزو (۱۹۹۵)، ارکان سیستم استانداردسازی عبارت‌اند از: تحقیق و توسعه، تدوین استانداردسازی، اجرای استاندارد، ترویج استاندارد. (قورچیان و محمودی، ۱۳۸۳: ۱۳۴ - ۱۰۷)

۳) نظریه استانداردسازی عملکرد آموزشی بر اساس نظریه استرانگک (۲۰۰۲)، مراحل ارزشیابی عملکرد عوامل آموزشی با جهت‌دهی استانداردها عبارتند از: بیان هدف، بیان استانداردهای عملکرد، بیان معیارهای عملکرد، تدوین ابزار اندازه‌گیری معیارها، جمع‌آوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل و تفسیر داده‌ها، مقایسه وضع موجود با استانداردها و قضاوت، تصمیم‌گیری و ارائه راهبردهایی برای بهبود کیفیت. (فورچیان و محمودی، ۱۳۸۳: ۱۳۴-۱۰۷)

۴) مدل‌های شایستگی اعضای هیأت علمی به نقل از (هاشمی، ماشینچی، محمدخانی، ۱۳۹۵) که در جدول شماره (۱) گردآوری شده است:

**جدول ۱. مدل‌های شایستگی اعضای هیأت علمی**

۵ مدل شایستگی‌های بعد تحلیلی؛ بعد ارتباطات، بعد امور مربوط به دانشجوی، بعد روابط رفتاری، بعد روابط بیرونی	زاچاری اسمیت (۲۰۱۰)
شامل سه جز اصلی: قابلیت شخصی مربی، توانایی‌های مربی (عقلانی/عاطفی) شایستگی‌های مربی که دربرگیرنده مهارت و دانش است	دیلیو براد جانسون (۲۰۰۳)
صلاحیت و توانایی فنی (علم و مهارت در درس مورد آموزش)، صلاحیت و توانایی حرفه‌ای (آگاهی از برنامه‌ریزی، ارائه و ارزیابی آموزشی)، صلاحیت شخصی (ویژگی‌های شخصی و رفتاری مؤثر در فرایند تعلیم و تربیت)	میلر (۲۰۰۶)
اساتید در امر پژوهش باید دارای بینش، دانش و تبحر باشند	حجتی (۲۰۰۸)

از آنجایی که یکی از منابع شناخت، اشتها می‌باشد از یافته‌های محققین پیشین در شناسایی ابعاد استانداردهای ارزیابی عملکرد اساتید استفاده شده است که به برخی از آنها اشاره می‌گردد:

بیلا و گرایال<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) در مقاله‌ای به تأثیر و اثربخشی برنامه توسعه استادان در ارتقاء دانش و مهارت و شایستگی هیئت علمی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد غنی سازی نیروی انسانی در حوزه‌های کلیدی، تدریس، تحقیق، و حرفه‌ای بودن در بهبود محیط آموزشی مؤثر است. فرانکن، هوکمن و هیمریکس<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) تلاش کردند با بررسی داده‌های سیستم رتبه‌بندی لایدن تأثیر فاکتورهای ارزیابی سیستم رتبه‌بندی لایدن بر عملکرد پژوهشی دانشگاه را تحلیل نمایند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد، اعتماد، تفکر جمعی و اتصال به شبکه‌ها از طریق سیستم حافظه تعاملی بر عملکرد پژوهشی نوآورانه دانشگاه تأثیر دارد. آیدین<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) از کشور ترکیه در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بهره‌وری تحقیق تحت تأثیر دو عامل اصلی عوامل خارجی شامل ویژگی‌های

1- Bila & Gurayal  
 2 - Frenken, Heimeriks & Hoekman  
 3 - Aydin

سازمانی از قبیل ساختار سازمانی و فرصت‌های ارائه شده و همچنین عوامل داخلی شامل ویژگی‌های فردی و متغیرهای جغرافیایی است. زونگ و وانگ<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) در پژوهشی با هدف ارزیابی توانایی علمی پژوهشی دانشگاه از طریق مقایسه خروجی انتشارات آنها، سه عامل کمیت انتشارات، کیفیت انتشارات و عامل نفوذ را مورد بررسی قرار داده‌اند.

محمدی و ملک‌شاهی (۱۳۹۷) تحقیقی با عنوان "طراحی و اعتبارسنجی ارزشیابی تشریحی برای صلاحیت‌های بالقوه معلم" انجام دادند. نتایج به دست آمده شامل ۶۵ ماده در چهارمهارت معلم شامل: مهارت‌های حساس، بالینی، شخصی و فنی از دیدگاه دانشجویی، اداری، یادگیری و رشد در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد. آهنچیان و سلیمانی (۱۳۹۶) در موضوع "ادراک اعضای هیئت علمی از حرفه‌ای بودن در نظام آموزش عالی ایران" بیان داشتند: شش تعهد آموزشی، پژوهشی، ارتباطی، اخلاق حرفه‌ای، شخصیتی و سازمانی در تعهد آموزشی وظیفه‌های شایستگی‌ها و ویژه، قابلیت‌های فناورانه، قاعده‌مند ساختن آموزش و در تعهد پژوهشی وظیفه ارتقای اعتماد به نفس حرفه‌ای در تولید علم ناب و در تعهد ارتباطی وظیفه‌های در معرض بودن و توسعه چندوجهی ارتباطات و در تعهد اخلاقی وظیفه تابعیت از ارزش‌های دانشگاهی به منزله توصیف‌کننده‌های سلامت رفتار و در تعهد شخصیتی وظیفه فراگیری نیازهای غالب سازمانی وظیفه فهم سازمانی، مهم‌ترین نشانه‌های حرفه‌ای بودن عضو هیئت علمی تشخیص داده شدند. سلیمی و مصلحی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان "شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارزشیابی استادان تربیت بدنی عمومی" نتایج را چنین بیان داشتند که مدل ارزشیابی استادان تربیت بدنی عمومی در قالب سی و چهار شاخص و پنج مؤلفه می‌باشد. مهارت‌های تدریس، چهارده شاخص، مهارت‌های ارتباطی پنج شاخص، مهارت‌های فردی چهار شاخص، اصول و قوانین آموزشی چهار شاخص، و نظارت و ارزشیابی هفت شاخص، طراحی گردید. هاشمی، محمدخانی، ماشینچی (۱۳۹۵) در موضوع "ارائه مدل ارزیابی شایستگی‌های هیئت علمی در نظام دانشگاه آزاد اسلامی" نشان دادند: ابعاد مدل شایستگی صلاحیت‌های اعضاء هیئت علمی شامل شایستگی‌های مهارتی، ارزشی، نقشی و کارکردی است. بیشترین اولویت مربوط به شایستگی مهارتی و کمترین مربوط به بعد کارکردی است. حسنی (۱۳۹۳)، در پژوهشی با عنوان "ارائه الگویی ساختاری برای شایستگی

ارزیابی‌های محوری علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه (کاربرد فرایند تحلیل سلسله مراتبی) " مدل چهاربعدی شایستگی‌های ارتباطی، آموزشی، پژوهشی و مدیریتی برای ارزیابی شایستگی‌های اعضای هیأت علمی را ارائه داد که شایستگی ارتباطی در اولویت قرار دارد. سلیمی، حیدری و کشاورزی (۱۳۹۳) در نتایج پژوهشی با عنوان " شایستگی‌های اعضای هیأت علمی جهت تحقق رسالت دانشگاهی؛ تأملی بر ادراکات و انتظارات دانشجویان دکتری " نشان دادند که از دیدگاه دانشجویان دکتری، مهم‌ترین شایستگی اعضای هیأت علمی در یک دهه آینده، شایستگی پژوهش خواهد بود.

### سؤالات تحقیق

۱) ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های استانداردهای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی کدام‌اند؟  
 ۲) هر یک از ابعاد و مؤلفه‌های استانداردهای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی در چه رتبه‌ای قرار دارند؟

۳) چه الگویی جهت استانداردهای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی مناسب است؟

### روش تحقیق

روش این پژوهش، آمیخته می‌باشد و در بعد کیفی از روش داده بنیاد با رویکرد اشتراووسی استفاده شده است. این روش تحلیل برای نظریه پردازی در حوزه‌هایی به کار می‌رود که با رویه‌های کمی اثباتی دشوار است. هدف از این نوع تحلیل پررنگ کردن رویکرد استقرایی در پژوهش است (طیبی ابوالحسنی، ۱۳۹۸: ۷۸-۷۹). پژوهش حاضر پژوهشی کاربردیست چرا که نتایج این پژوهش می‌تواند باعث بهبود سیستم ارزیابی عملکرد اساتید شود. این پژوهش آمیخته اکتشافی متوالیست زیرا که نتایج حاصل از روش کیفی و جمع‌آوری اطلاعات درباره شاخص‌ها و مؤلفه‌های استانداردهای ارزیابی عملکرد به ایجاد و شکل‌دهی روش کمی و در واقع رتبه بندی شاخص‌ها و مؤلفه‌ها و دستیابی به مدل استانداردهای ارزیابی عملکرد کمک می‌نماید. مرحله اول پژوهش شامل مرور ادبیات جامع در استاندارد سازی عملکرد، مطالعه کلیه الگوها، مدل‌ها و پیشینه‌های پژوهشی در خصوص استاندارد سازی عملکرد. مرحله دوم: مطالعات کیفی هدف اصلی این مرحله از پژوهش، بررسی مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با استانداردهای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی و بومی‌سازی و مفهوم‌پردازی و معنا دادن به مقوله‌های استانداردهای ارزیابی

اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد علوم انسانی، برای استفاده در بخش کمی بود؛ بنابراین در این مرحله دستیابی به توصیف عمیق و غنی از تجارب و ادراک شرکت کنندگان نسبت به مؤلفه های استانداردهای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی مورد توجه قرار گرفت. بر این اساس برای شناسایی مؤلفه های استانداردهای ارزیابی اعضای هیئت علمی، در وضعیت حاضر، از طریق مصاحبه با خبرگان که شامل مدیر گروه های آموزشی و اعضای هیئت علمی دانشکده های علوم انسانی بودند، که به صورت هدفمند انتخاب شدند. این مفاهیم و مقوله ها مبنای تدوین پرسشنامه های بخش کمی گردیدند. مرحله سوم: تنظیم پرسشنامه ANP و انجام مقایسات زوجی می باشد. مرحله چهارم: تحلیل نتایج مراحل کیفی و کمی مرحله پنجم: ترکیب نتایج و ارائه مدل استانداردهای ارزیابی عملکرد اساتید.

برای انتخاب گروه نمونه صاحب نظران (به منظور مصاحبه) از نمونه گیری هدفمند استفاده شد. در نمونه گیری هدفمند مواردی که از لحاظ هدفهای تحقیق کیفی اطلاعات غنی در بردارند انتخاب خواهد شد. (محمدپور، ۱۳۹۰: ۳۸۹) نمونه گیری کیفی بر اساس نظریه های احتمال آماری قرار ندارد و انتخاب نمونه در مطالعات کیفی بر مبنای ملاک های نمونه گیری نظریه هدفمند انجام می گیرد. نمونه ها معمولاً کوچک بوده به صورت عمیق مورد مطالعه قرار می گیرند و تامین کننده اطلاعات وسیع در زمینه مورد مطالعه هستند. نمونه ها معمولاً به تمامی از پیش تعیین شده نیستند انتخاب به صورت تدریجی با پیشروی در فرایند گردآوری و تحلیل داده ها انجام می گیرد. انتخاب نمونه، جریانی مفهوم-مدار را طی می کند و در انتخاب مواردی که باید در نمونه منظور شوند، علاوه بر چارچوب نظری ای که از همان ابتدا شالوده اصلی مسئله پژوهش بوده است، نظریه ای نیز مد نظر قرار می گیرد که در جریان پیشروی در پژوهش، به طور استقرایی از داده ها استخراج می شود. (حریری، ۱۳۹۵: ۱۳۲) گردآوری داده ها در بخش کیفی تا زمانی ادامه خواهد یافت که عناصر اساسی مطالعه به حد اشباع برسند. (حریری، ۱۳۹۵: ۱۴۰) در این پژوهش جهت جمع آوری داده ها با ۱۵ نفر از مدیران گروه های آموزشی دانشگاه های آزاد در سنین مختلف و سوابق علمی ورشته های مختلف، و در دانشکده های علوم انسانی دانشگاه های آزاد شهر تهران مصاحبه انجام شد. مصاحبه ها به صورت بی نام انجام گردید. وموازن اخلاقی در جریان مصاحبه رعایت شد. سؤالات مصاحبه از دل سؤالات پژوهش بیرون کشیده شده بود به منظور دستیابی به

مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد اساتید لازم بود تا با استفاده از مصاحبه نیمه ساختارمند از افرادی که تجربه زیسته در ارزیابی عملکرد اساتید دارند و دغدغه‌مند دستیابی به یک الگوی معیار ارزیابی اساتید هستند، اطلاعات لازم بدست آید. لذا نمونه‌گیری بخش کیفی به صورت هدفمند انجام شد و پژوهشگر جامعه مورد نظر خود را مدیر گروه‌های رشته‌های علوم انسانی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران قرار داد. و مصاحبه‌ها را تا حد اشباع نظری ادامه داد. تعداد مصاحبه‌شوندگان، رشته‌ها، میزان تحصیلات و سابقه عضویت در هیئت علمی در جدول (۲) گردآوری شد. لازم به یاد آوریم که موضوع این پژوهش ارزیابی عملکرد اساتید می‌باشد که مدیران گروه‌های آموزشی با مؤلفه‌های اصلی آن از طریق آیین‌نامه جذب، ارتقا، ترفیع آشنایی دارند هرچند تالیفات و مقالاتی در این زمینه نداشته باشند.

جدول ۲. اطلاعات مصاحبه‌شوندگان

ردیف	مدیر گروه رشته	میزان تحصیلات	سابقه عضویت در هیئت علمی به سال	مدت زمان مصاحبه	حضور یا تلفنی
۱	تاریخ و باستان‌شناسی	دکتری تخصصی	۱۶	دقیقه ۳۰	تلفنی
۲	جغرافیا	دکتری تخصصی	۱۹	دقیقه ۳۰	حضور
۳	علوم قرآن و حدیث	دکتری تخصصی	۸	دقیقه ۳۰	حضور
۴	فلسفه و حکمت	دکتری تخصصی	۱۳	دقیقه ۳۰	حضور
۵	حسابداری	دکتری تخصصی	۱۶	دقیقه ۳۰	تلفنی
۶	اقتصاد نظری	دکتری تخصصی	۱۳	دقیقه ۳۰	تلفنی
۷	اقتصاد بازرگانی	دکتری تخصصی	۱۸	دقیقه ۳۰	تلفنی
۸	ادبیات انگلیسی و مترجمی	دکتری تخصصی	۲۶	دقیقه ۳۰	حضور
۹	زبان‌شناسی همگانی	دکتری تخصصی	۱۵	دقیقه ۳۰	حضور
۱۰	علوم تربیتی و روانشناسی	دکتری تخصصی	۲۰	دقیقه ۳۰	حضور
۱۱	روابط بین‌الملل	دکتری تخصصی	۱۲	دقیقه ۳۰	تلفنی
۱۲	زبان و ادبیات فارسی	دکتری تخصصی	۲۵	دقیقه ۳۰	حضور
۱۳	مدیریت دولتی	دکتری تخصصی	۲۳	دقیقه ۳۰	حضور
۱۴	مدیریت بازرگانی	دکتری تخصصی	۱۷	دقیقه ۳۰	حضور
۱۵	جامعه‌شناسی	دکتری تخصصی	۱۶	دقیقه ۳۰	حضور

نتایج حاصل در مصاحبه‌های خبرگان به حد اشباع نظری رسید و همچنین اعتبار روایی این پژوهش از طریق تماس طولانی با محیط پژوهش، مشاهده مستمر، بررسی زوایای مختلف، تبادل



نظر با همتایان و کنترل از سوی اعضاء حاصل شد. به لحاظ اعتبار بیرونی، به درجه تعمیم پذیری یا انتقال نتایج بخش کیفی به دانشکده‌های علوم انسانی اشاره دارد. معیار دیگر در افزایش اعتبار و روایی بخش کیفی این پژوهش زاویه بندی می‌باشد که ترکیب نمودن زاویه مشاهده گران، زاویه نظریات، زاویه روش‌ها و منابع داده‌های گوناگون می‌تواند نتایج این پژوهش را نسبت به غلبه بر سوگیری ناشی از مطالعات تک روش، تک مشاهده گر و تک نظریه‌ای برتری دهد. زاویه بندی روش شناختی و کنترل کردن انطباق و سازگاری یافته‌های تولید شده با روش‌های گوناگون گردآوری داده‌هاست. در این پژوهش بیش از یک روش گردآوری داده‌ها بکار برده شده، هم گردآوری داده‌ها از طریق مصاحبه می‌باشد و هم گردآوری داده‌ها به لحاظ پرسشنامه کمی می‌باشد. دومین ملاک اعتبار سنجی، زاویه بندی داده‌ای می‌باشد: کنترل سازگاری منابع داده‌ای است در این نوع زاویه بندی از بیش از یک منبع داده‌ای استفاده شده داده‌های کمی و داده‌های کیفی.

مطالعات کمی: این پژوهش در بعد کمی از تکنیک‌های معادلات ساختاری و فرآیند تحلیل شبکه‌ای استفاده نمود. تنظیم پرسشنامه فرآیند تحلیل شبکه‌ای (ANP) Analytical Network process و انجام مقایسات زوجی اولین مرحله پس از مطالعات کیفی بود. فرآیند تحلیل شبکه‌ای<sup>1</sup> ANP یک تئوری چند معیاره اندازه گیری است که برای استخراج مقیاس‌های ارجحیت نسبی اعداد مطلق از قضاوت‌های فردی (از اندازه گیری‌های واقعی نرمال شده برای یک شکل نسبی) به کار می‌رود و به مقیاس اصلی اعداد مطلق وابسته است. (ساعتی، ۱۳۹۲: ۴۵). مدل معادلات ساختاری یک ساختار علی خاص بین مجموعه‌ای از متغیرهای پنهان و متغیرهای مشاهده شده است. با استفاده از مدل معادلات ساختاری روابط متغیرهای پنهان با یکدیگر و نیز گویه‌های سنجش هر متغیر پنهان با متغیر مربوط قابل بررسی است. به طور کلی روابط بین متغیرها در مدل معادلات ساختاری دو دسته است:

۱) مدل اندازه گیری یا تحلیل عامل تاییدی: روابط بین متغیرهای پنهان با متغیر آشکار

۲) مدل ساختاری: روابط بین متغیرهای پنهان با یکدیگر

نرم افزار حداقل مربعات جزئی<sup>۱</sup> (PLS) نرم افزاری است که به منظور برآورد و آزمون مدل‌های معادلات ساختاری طراحی به کار می‌رود. این نرم افزار با استفاده از همبستگی و کوواریانس بین متغیرهای اندازه گیری شده، می‌تواند بارهای عاملی، واریانس‌ها و خطاهای متغیرهای مکنون را برآورد یا استنباط کند، و از آن می‌توان برای اجرای تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی مرتبه دوم، تحلیل عاملی تأییدی و همچنین تحلیل مسیر (مدل سازی علی با متغیرهای مکنون) استفاده کرد. مهمترین دلیل استفاده از این روش حجم کم نمونه و یا داده‌های غیر نرمال است. برای تحلیل مدل‌ها در روش مدل سازی ساختاری تفسیری با رویکرد حداقل مربعات جزئی، دو مرحله اصلی وجود دارد. که شامل مرحله برازش مدل و آزمون فرضیه می‌باشد.

ابزار سنجش پژوهش در بعد کمی به صورت پرسشنامه ANP، بود. پرسشنامه ANP پرسشنامه ای محقق ساخت بود که با توجه به ابعاد اصلی و زیر مؤلفه هایی که از متن مصاحبه ها استخراج شده بود در ۹۶ گویه، تنظیم شد. گویه های پرسشنامه تماما "از متن مصاحبه ها و کدهای باز جداول (۸،۹،۱۰) این مقاله بود. لازم به توضیح است که برای تکمیل ماتریس مقایسه زوجی از اعداد استفاده می‌شود تا اهمیت نسبی یک عنصر بر عنصر دیگر را در خصوصیات مورد نظر نشان دهد. درجه اهمیت اعداد ۱ تا ۹ در مقایسات دو به دو در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول ۳. مقدار عددی در مقایسات زوجی

مقدار عددی	درجه اهمیت در مقایسه دو به دو
۱	بدون اهمیت
۲	یکسان تا کم اهمیت
۳	با اهمیت متوسط
۴	با اهمیت متوسط به بالا
۵	کمی با اهمیت
۶	با اهمیت
۷	خیلی با اهمیت
۸	بسیار با اهمیت
۹	اهمیت فوق العاده

## یافته ها

سؤال اول پژوهش: ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های استانداردهای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی کدام اند؟

در تحقیق حاضر، بیش از ۴۰۰ نشانه از میان مصاحبه ها بیرون کشیده شد که ۲۲۵ مورد از آنها در مرحله کد گذاری باز فشرده سازی شد، و در ارائه مدل پارادایمی پژوهش سه مقوله محوری دسته بندی گردید. در مرحله کد گذاری گزینشی ۴ مقوله فشرده سازی شد که در مجموع ۱۲ مقوله مفهوم سازی گردید. بر این اساس سه مؤلفه اصلی آموزش، پژوهش و خدمات مشاوره ای مؤلفه های اصلی این پژوهش هستند که هر یک دارای ۴ زیر مؤلفه می باشند مدل مفهومی استخراج شده این پژوهش از میان مصاحبه های نیمه ساختارمند و مطالعات تطبیقی و بررسی اسناد بالا دستی و آئین نامه های داخلی بیانگر شاخص های اصلی و مؤلفه های استاندارد سازی ارزیابی عملکرد است. کد گذاری باز، محوری و گزینشی در ابعاد آموزش، پژوهش و خدمات مشاوره ای در جداول ذیل جمع آوری شده است.

جدول ۴. کد گذاری گزینشی، محوری، باز: بعد خدمات مشاوره ای

کدهای باز	کد محوری	کد گزینشی
توانایی و مهارت کار تیمی - همکاری علمی	آزادی و خلاقیت	خدمات مشاوره ای
توانایی بهره گیری از دانش ها در تولید دانش فنی و تخصصی		
ترویج نگرش کارآفرینانه، نوآورانه، فرصت جویانه، مخاطره جویانه		
برگزاری کارگاه های علمی و پژوهشی در سطح دانشگاه		
تلاش در جهت درآمدهای در سطح دانشگاه		
توانایی تفکر خلاق و انتقادی		
- توانایی ایجاد اهداف عملیاتی منسجم و چالش برانگیز	روابط خارجی	
تشویق روحیه مشارکت جویی، انتقاد پذیری و استقبال از پرسشگری		
همکاری بین المللی با اولویت کشورهای اسلامی و کشورهای فارسی زبان		
فعال بودن در مجامع حرفه ای برون دانشگاهی		
مشارکت در ترویج علمی و فرهنگی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت		
متعهد به توسعه رقابت های فرهنگی و اجتماعی بین دانشجویان		
ارتباطات فردی (مهارت های ارتباطی - ادراکی)	فناوری	
علاقتمند به شرکت در مجامع ملی، منطقه ای، و بین المللی و ارتقاء رتبه علمی دانشگاه		
توانایی کار کردن با گروه های مختلف و شبکه سازی در ارائه خدمات علمی		
دبیری همایش های علمی - مشارکت در کمیته های علمی، اجرایی، همایش ها		
مشارکت در برپایی کارگاه های دانش افزایی و توانمندسازی هیات علمی		
راه اندازی آزمایشگاه، واحد پژوهشی، کتابخانه تخصصی، کارگاه واحد صنعتی		
طراحی و مشارکت فعالانه در برگزاری کرسی های آزاد اندیشی، نقد و نظریه پردازی		
انتقال دانش و فناوری در قالب دوره های آموزشی و پژوهشی -		
مشارکت در طراحی سیستم آموزش الکترونیک و اجرای آن در سطح دانشگاه		
مشارکت در طراحی و عملیاتی ساختن فرایندها، مقررات و آیین نامه ها و دستورالعمل های آموزشی		
ارتباط با صنعت ارائه مشاوره به صنعت و کارآفرینی		
ارائه طرح و نقشه معین برای ارتقای اثربخشی تدریس		

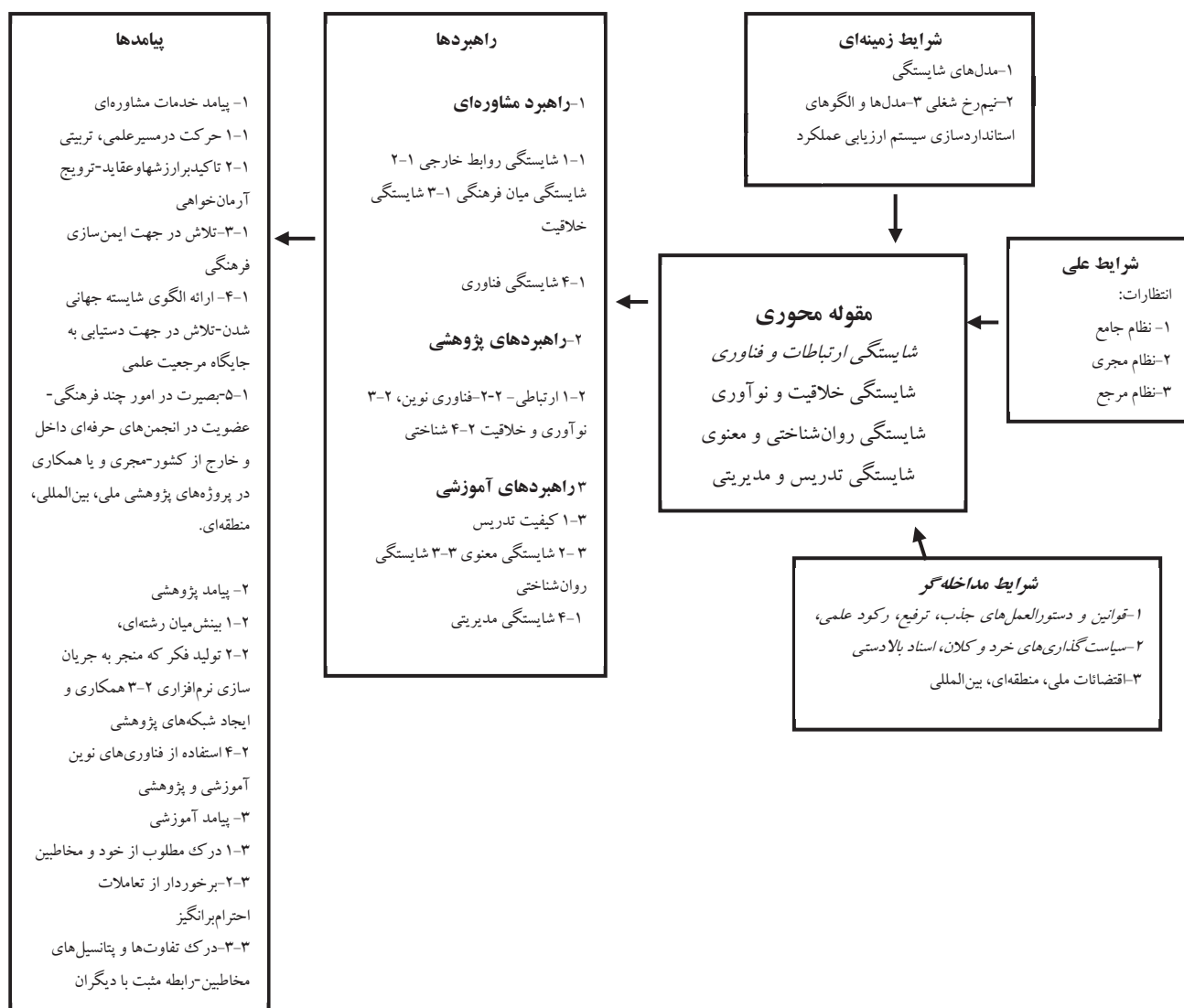
## جدول ۵. کد گذاری، محوری، گزینشی و باز: بعد پژوهش

کدگذاری	کد محوری	کدباز
رهبری	توانایی	عضویت در انجمن‌های حرفه‌ای علمی و پژوهشی
		مجری و یا همکاری در پروژه‌های پژوهشی ملی، بین‌المللی، منطقه‌ای.
		بینش میان رشته‌ای، ارتباط با صنعت، تألیف و ترجمه کتاب و اثر بدیع هنری
		همکاری‌ها و تعاملات رودرری اجتماعی یا علمی - پژوهشی اعضای هیئت علمی در درون و بیرون محل کار
		توانایی همکاری و ایجاد شبکه‌های پژوهشی - به ویژه در رابطه با اثربخشی و بین رشته‌ای بودن پژوهش‌ها.
		دعوت از استاد مدعو و کارآفرین، بازدید، و ... در زمینه درس مربوطه و تولید و فروش دانش فنی.
		سابقه اجرایی در طرح‌های پژوهشی، پارک‌های علم فناوری، و مراکز رشد.
		شناخت و ارتقای نقش پژوهش اعضای هیئت علمی در افزایش جایگاه رشته
		استفاده از فناوری‌های نوین آموزشی و پژوهشی
		توانایی نگاه به موضوعات پژوهشی از چشم اندازهای مختلف
	توانایی	توانایی مفهوم پردازی مرتبط با استفاده از فناوری‌های نوین آموزشی و پژوهشی
		مشارکت در برپایی نمایشگاه‌های پژوهشی و فناوری
		شرکت در دوره‌های توانمندسازی در زمینه امور پژوهشی
		تعمیق پیوند فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه با نیازها و شرایط اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه
		آشنایی با سایت‌ها و نشریات مرتبط با رشته پژوهش و همگام و همراه با فناوری روز
		آشنایی با رویکردهای جدید تسلط بر روش‌های تحقیق و نرم افزارهای پژوهشی و تکنیک‌های حل مسئله
		تولید علم نافع برای جامعه
		تدوین آثار ارزنده و بدیع با رویکرد اسلامی
		تلاش و یادگیری دائمی و جستجوگری با نشاط و دوری از کاهلی
		توانایی و مهارت کار تیمی - همکاری علمی
	توانایی	استمرار در تقید و پایبندی به ارزشهای دینی، فرهنگی، ملی
		تحول گرایی، تاثیر گذاری بر دیگران
		متعهد به پیشرفت مستمر و افزایش و متناسب سازی نگرش، دانش، مهارت‌های خود و دانشجویان
		پیشقدم برای رفع مشکلات دانشجویان و همکاران
		همکار پژوهشی
		درک نقش پژوهش اعضای هیئت علمی در افزایش جایگاه رشته
		فعالیت در جهت رسالت عمومی پژوهشی دانشگاه
		توانایی جمع بندی، تحلیل، مستندسازی و انتقال تجارب به دیگران
		بهره گیری از پژوهش در تدریس و دارا بودن سیاست و اخلاق پژوهشی
		داشتن سهم نظری در حوزه مطالعاتی از طریق انتشار و ارائه مقاله و تولید دانش فنی و تخصصی
	توانایی مدیریت و هدایت پژوهش‌های آموزشی	
	توانایی بهره گیری از پژوهش در تولید دانش فنی و تخصصی و اجرای طرح‌های پژوهشی	

**جدول ۶. کد گذاری گزینشی، محوری و باز: بعد آموزش**

کد باز	کد محوری	کد گزینشی		
بهبودی روانشناختی	باز			
درک مطلوب از خود و مخاطبین				
برخوردار از تعاملات احترام برانگیز				
درک تفاوتها و پتانسیل های مخاطبین				
رابطه مثبت با دیگران				
تلاش برای تحقق توانایی های بالقوه خود				
خود تعیینی				
معناداری				
حرکت در مسیر علمی، تربیتی و تاکید بر ارزشها و عقاید	باز			
ترویج آرمان خواهی				
تلاش در جهت ایمن سازی فرهنگی				
ارائه الگوی رفتاری، الگوی شایسته جهانی شدن				
متخصص به بصیرت در تدریس (دستاورد خردورزی و مسئولیت پذیری دینی و انقلابی)				
تولید فکر که منجر به جریان سازی نرم افزاری شود				
کسب جوایز فرهنگی در زمینه ترویج فرهنگ ایثار و شهادت، مسئولیت های فرهنگی	باز			
تلاش در جهت دستیابی به جایگاه مرجعیت علمی				
حضور منظم در کلاس طبق برنامه کلاسی و زمان قانونی تشکیل کلاس				
ارائه طرح درس در نخستین جلسه به دانشجویان در هر نیمسال				
مهارت کلاس داری				
- ارزشیابی مستمر از دانشجویان هر درس				
- حضور در دانشکده مطابق با برنامه اعلام شده هر نیمسال				
- آشنایی با قوانین و آیین نامه های آموزشی				
راهنمایی پایان نامه ها				
ورود و خروج به موقع از کلاس				
هدایت دانشجویان جهت توسعه مهارت ها و توانمندی های شان			باز	
بصیرت در امر کیفیت تدریس (کمک و تاکید بر فرآیند خود آغازی، خود قضاوتی، خود راهبری در امر تدریس)				
آشنایی با الگوها و روشهای جدید تدریس و یادگیری				
بصیرت در امور چند فرهنگی				
توانایی برنامه ریزی بر اساس راهکارها و انتظارات علمی دانشجویان				
تلاش در مسیر بالندگی و جلوگیری از خطر رکود علمی و محتوایی				
توانایی برنامه ریزی برای استفاده مناسب از فناوری به عنوان ابزاری برای افزایش یادگیری				
تنظیم استانداردهایی برای رفتار دانشجویان در کلاس				

این پژوهش به دنبال پاسخ این سؤال بود که استانداردهای ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی از چه الگویی پیروی می‌کند؟ با مروری بر بیان مسئله و ضرورت این پژوهش به این نکته دست یافت که برای تحقق مطالبات ذینفعان و اهداف اسناد بالادستی، نقش و عملکرد اساتید بسیار دارای اهمیت است. لذا در ترسیم پارادایم این پژوهش شرایط علی ذکر شده است.



شکل ۱. مدل پارادایمی پژوهش بر اساس استانداردهای ارزیابی عملکرد اساتید با رویکرد اشتراک‌گرا

این پژوهش جهت تقویت پایه‌های نظری، از مدل‌های استاندارد سازی و مدل‌های ارزیابی عملکرد و مدل‌های شایستگی با رویکرد استاندارد بهره برده است. که در مدل پارادایمی به عنوان شرایط زمینه‌ای از آن نام برده شده. در ادبیات موضوع، یک دسته عوامل به عنوان مداخله گر در تدوین شاخص‌ها و زیر مؤلفه‌های استانداردهای ارزیابی عملکرد هیأت علمی قرار دارند از جمله: سیاست‌گذاری‌های خرد و کلان در اسناد بالادستی و اقتضانات ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی به طور مثال: نقشه علمی جامع کشور در افق ۱۴۰۴ مرجعیت علمی کشور را مدنظر دارد که برای دستیابی به این مهم تدوین شاخص‌ها و زیرمؤلفه‌های استانداردهای ارزیابی عملکرد اساتید نمی‌تواند بی‌توجه به آن باشد. کدهای انتخابی، سه بعد آموزش، پژوهش و خدمات مشاوره‌ای در نظر گرفته شده است. چرا که مدل‌های شایستگی اعضای هیأت علمی با رویکرد استاندارد اشاره به شرح شغل و نیم‌رخ‌های شغلی اساتید دارد که در تمامی آئین‌نامه‌ها سه عملکرد آموزش، پژوهش و خدمات مشاوره‌ای جزء وظایف عملکردی اعضای هیأت علمی می‌باشد. سپس از میان ده‌ها نشانه از کدهای باز مقوله‌های محوری بیرون کشیده شدند از جمله: شایستگی مدیریتی، فناوری، ارتباطات، روانشناختی و معنوی. در واقع راهبردهای استانداردسازی ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی از میان این ابعاد و زیر مؤلفه‌ها می‌باشد. پیامدها نیز آنچه که از عملکرد عضو هیأت علمی برمی‌آید: یعنی مصداق آیه شریفه ۹۷ سوره مبارکه نحل؛ "حیات طیبه" و فرمایشات امیرالمؤمنین علیه السلام در حکمت ۲۲۹ و همچنین نقشه جامع علمی کشور، ایرانی دارای انسان‌های صالح و تربیت شده در مکتب اسلام و انقلاب با دانشمندانی در طراز برترین‌های جهان و پیشتاز در علم و فناوری با مرجعیت علمی در جهان، می‌باشد.

سؤال دوم پژوهش: هریک از ابعاد و مؤلفه‌های استانداردهای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی در چه رتبه‌ای قرار دارند؟

اولویت بندی عوامل اصلی استاندارد سازی عملکرد اساتید براساس ترکیب روشهای تصمیم‌گیری با استفاده از فرآیند تحلیل شبکه‌ای ANP به کمک نرم افزار سوپر دسیژن<sup>۱</sup> نشان داده شده است. عامل خدمات مشاوره‌ای با وزن نسبی ۰/۴۸۴. بیشترین اهمیت را دارد و عامل پژوهش با وزن نسبی ۰/۳۶۷. در اولویت دوم و عامل آموزش با وزن نسبی ۰/۱۴۷. در اولویت سوم قرار دارد. نرخ

ناسازگاری مقایسات زوجی ۰/۰۰۰. بدست آمده است که چون کمتر از ۱/ است، این مقایسات قابل قبول می‌باشد.

#### جدول ۷. اولویت بندی عوامل اصلی استاندارد سازی عملکرد اساتید

ردیف	معیار	وزن	اولویت
۱	آموزش	۰,۱۴۷	۳
۲	پژوهش	۰,۳۶۷	۲
۳	خدمات مشاوره‌ای	۰,۴۸۴	۱

حال می‌پردازیم به اولویت بندی زیر مؤلفه‌های ابعاد اصلی این پژوهش:

#### - اولویت بندی شاخص‌های اصلی با توجه به عامل خدمات مشاوره‌ای

با توجه به وزن اصلی بدست آمده بترتیب مؤلفه‌های شایستگی فناوری (۰/۴۳۵) شایستگی خلاقیت و نوآوری (۰/۲۹۳) شایستگی میان فرهنگی (۰/۱۹۹) شایستگی روابط خارجی (۰/۰۷۰)، و از بیشترین به کمترین اهمیت در گروه برخوردار هستند. از طرفی با توجه به اینکه نرخ ناسازگاری بدست آمده عدد ۰,۰۰۰ بدست آمده که کوچکتر از حد استاندارد ۰,۱ می‌باشد از این رو پرسشنامه فوق با دقت بالا توسط پاسخ دهندگان تکمیل شده است.

#### جدول ۸. اولویت بندی شاخص‌های اصلی با توجه به شاخص خدمات مشاوره‌ای

ردیف	معیار	وزن	اولویت
۱	شایستگی فناوری	۱۰,۴۳۵	
۲	شایستگی خلاقیت و نوآوری	۲۰,۲۹۳	
۳	شایستگی میان فرهنگی	۳۰,۱۹۹	
۴	شایستگی روابط خارجی	۴۰,۰۷۰	

در این پژوهش مقوله ارائه خدمات مشاوره‌ای به چهار مفهوم: شایستگی خلاقیت و نوآوری، شایستگی روابط خارجی، شایستگی فناوری نوین و شایستگی مهارت میانفرهنگی تقسیم شده است.

#### اولویت بندی شاخص‌های اصلی با توجه به عامل پژوهش

با توجه به وزن اصلی بدست آمده به ترتیب مؤلفه‌های شایستگی ارتباطی (۰/۳۴۹)، شایستگی فناوری‌های نوین در پژوهش (۰/۲۸۳)، شایستگی نوآوری و خلاقیت کارآفرینی در پژوهش (۰/۲۲۳) و شایستگی شناختی (۰/۱۴۲) در پژوهش از بیشترین و کمترین اهمیت در گروه برخوردار



هستند. از طرفی با توجه به اینکه نرخ ناسازگاری بدست آمده عدد ۰,۰۰۰ بدست آمده که کوچکتر از حد استاندارد ۰,۱ می باشد از این رو پرسشنامه فوق با دقت بالا توسط پاسخ دهندگان تکمیل شده است.

جدول ۹. اولویت بندی شاخص های اصلی با توجه به شاخص پژوهش

ردیف	معیار	وزن	اولویت
۱	شایستگی ارتباطی	۱۰,۳۴۹	
۲	شایستگی فناوری	۲۰,۲۸۳	
۳	شایستگی ارزشی و نگرشی	۳۰,۲۲۳	
۴	شایستگی روانشناختی	۴۰,۱۴۲	

### اولویت بندی شاخص های اصلی با توجه به عامل آموزش

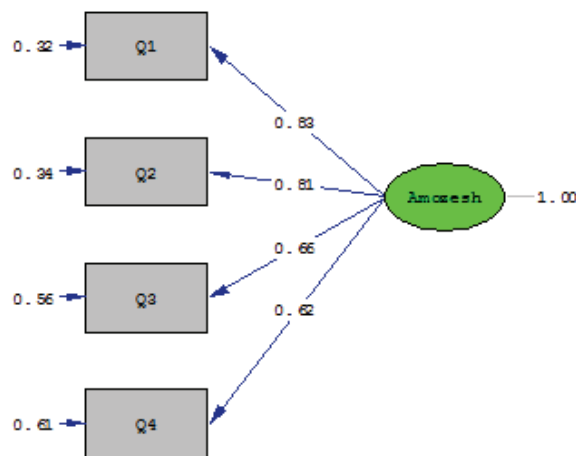
با توجه به وزن اصلی بدست آمده بترتیب مؤلفه های کیفیت تدریس، (۰/۳۹۶) شایستگی معنوی (۰/۳۰۳)، شایستگی روانشناختی (۰/۱۷۶) و شایستگی مدیریتی (۰/۱۲۳) در آموزش از بیشترین و کمترین اهمیت در گروه برخوردار هستند. از طرفی با توجه به اینکه نرخ ناسازگاری بدست آمده عدد ۰,۰۰۰ بدست آمده که کوچکتر از حد استاندارد ۰,۱ می باشد از این رو پرسشنامه فوق با دقت بالا توسط پاسخ دهندگان تکمیل شده است. در ارتباط با تأثیر متقابل و روابط قابل اعتنا بین معیارهای پژوهش جداول مستخرج از تکنیک دیمتل نشان داد که ابعاد آموزش و پژوهش تأثیر قابل توجهی بر یکدیگر دارند.

جدول ۱۰. اولویت بندی شاخص های اصلی با توجه به شاخص آموزش

ردیف	معیار	وزن	اولویت
۱	کیفیت تدریس	۰,۳۹۶	۱
۲	شایستگی معنوی	۰,۳۰۳	۲
۳	شایستگی روانشناختی	۰,۱۷۶	۳
۴	شایستگی مدیریتی	۰,۱۲۳	۴

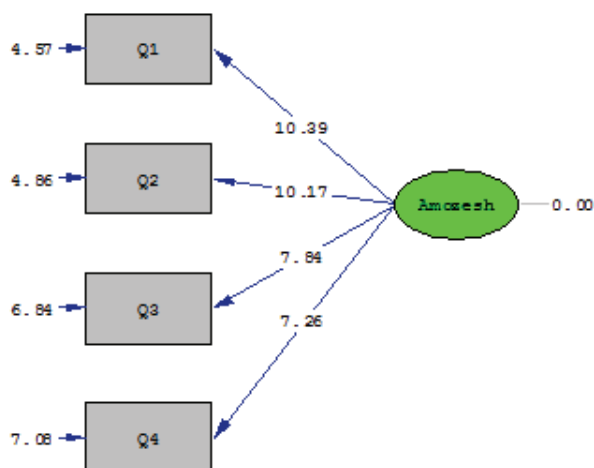
سؤال سوم پژوهش: چه الگویی جهت استانداردهای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی مناسب است؟

همان طور که این نمودارها نشان می دهد، عضویت کلیه عوامل بررسی شده در متغیر آموزش تایید شده است.



Chi-Square=4.29, df=2, P-value=0.00214, RMSEA=0.020

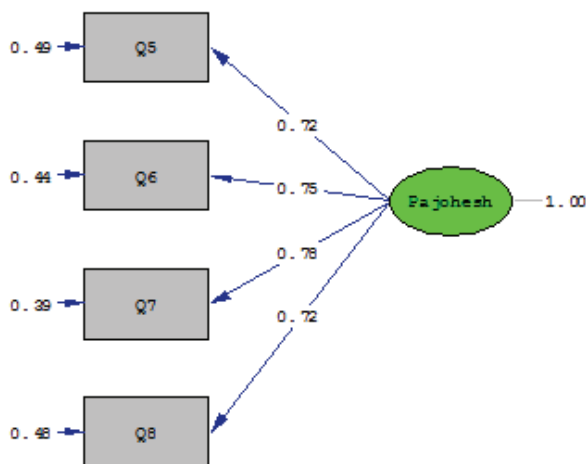
نمودار ۱. مدل اندازه گیری ابعاد آموزش با استفاده از تحلیل عاملی در حالت استاندارد



Chi-Square=4.29, df=2, P-value=0.00214, RMSEA=0.020

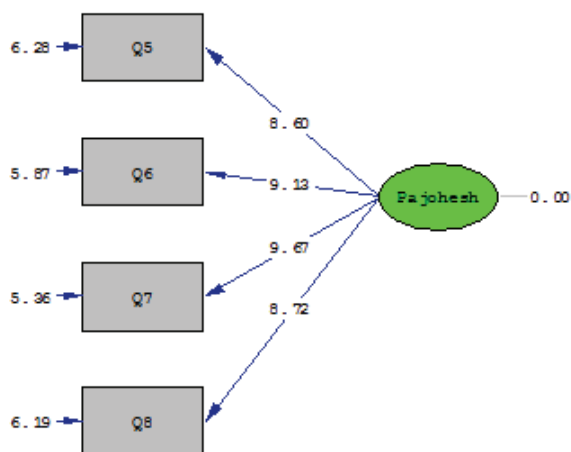
نمودار ۲. مدل اندازه گیری ابعاد آموزش با استفاده از تحلیل عاملی در حالت معنی داری

همان طور که این نمودارها نشان می دهد، عضویت کلیه عوامل بررسی شده در متغیر پژوهش تایید شده است.



Chi-Square=3.29, df=2, P-value=0.19268, RMSEA=0.071

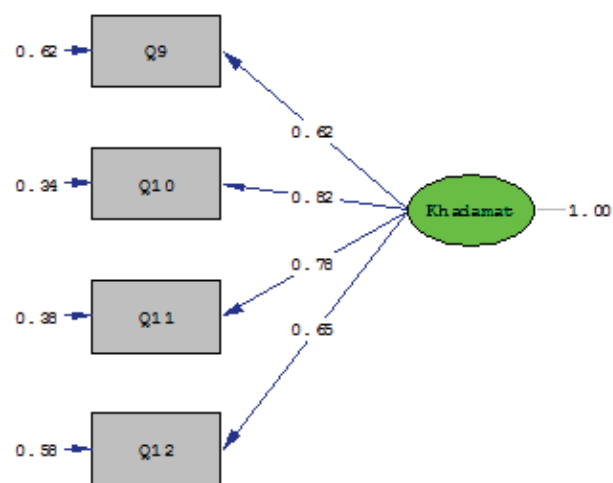
نمودار ۳. مدل اندازه گیری ابعاد پژوهش با استفاده از تحلیل عاملی در حالت استاندارد



Chi-Square=3.29, df=2, P-value=0.19268, RMSEA=0.071

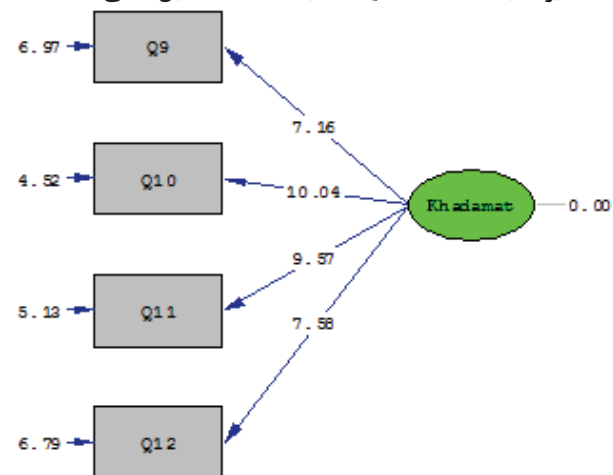
نمودار ۴. مدل اندازه گیری ابعاد پژوهش با استفاده از تحلیل عاملی در حالت معنی داری

همان طور که این نمودارها نشان می دهد، عضویت کلیه عوامل بررسی شده در خدمات مشاوره ای متغیر تایید شده است.



Chi-Square=0.08, df=2, P-value=0.96077, RMSEA=0.000

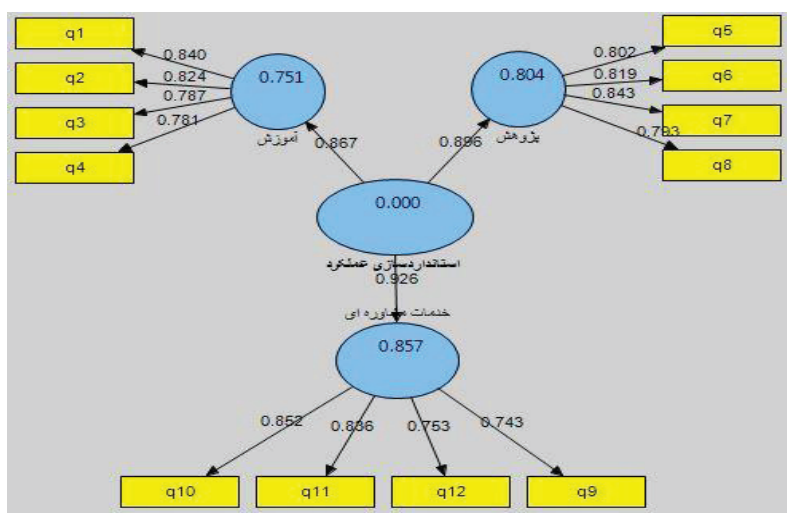
نمودار ۵. مدل اندازه گیری ابعاد خدمات مشاوره ای با استفاده از تحلیل عاملی در حالت استاندارد



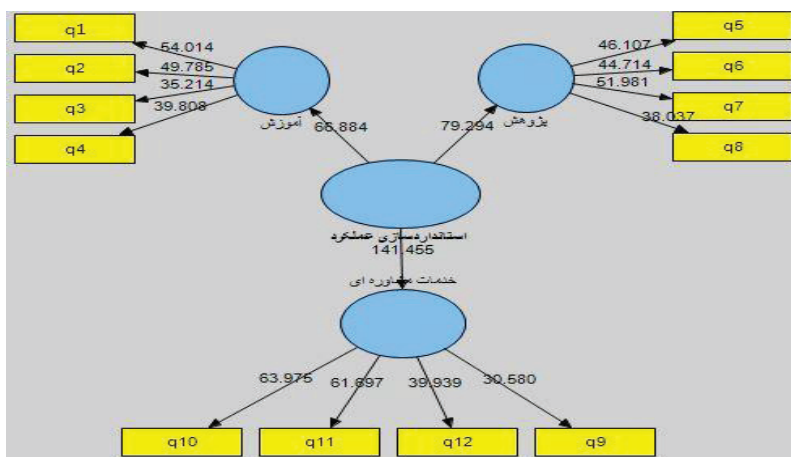
Chi-Square=0.08, df=2, P-value=0.96077, RMSEA=0.000

نمودار ۶. مدل اندازه گیری ابعاد خدمات مشاوره ای با استفاده از تحلیل عاملی در حالت معنی داری

پس از تعیین مدل های اندازه گیری به منظور ارزیابی مدل مفهومی تحقیق و همچنین اطمینان یافتن از وجود یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای تحقیق و بررسی تناسب داده های مشاهده شده با مدل مفهومی تحقیق، مدل تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری نیز آزمون شد. نتایج آزمون مدل در نمودارهای زیر منعکس شده اند.



نمودار ۷. اندازه گیری مدل کلی و نتایج فرضیه ها در حالت استاندارد



نمودار ۸. اندازه گیری مدل کلی و نتایج فرضیه ها در حالت معنی دار

برازش مدل پژوهش: معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است که توسط این معیار محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. برای بررسی برازش در یک مدل کلی تنها یک معیار به نام GOF استفاده می‌شود. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است (وتزلس و همکاران، ۲۰۰۹). این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

جدول ۱۱. معیار GOF

R Square	Communality	
۰/۴۶۵۱۸۱	۰/۵۵۹۰۸۵	آموزش
۰/۶۰۰۱۸۱	۰/۵۹۲۱۷۱	پژوهش
	۰/۵۰۸۶۳۱	خدمات مشاوره‌ای

در نتیجه  $\overline{\text{communalities}}$  برابر است با ۰/۸۰. با توجه به مقادیر  $R^2$  که در جدول بالا آمده در نتیجه  $\overline{R^2}$  برابر است با: ۰/۴۸

بدین ترتیب مقدار GOF محاسبه شده به شرح زیر می‌باشد:

$$GOF = \sqrt{0.48 \times 0.80} = 0.62$$

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، حاصل شدن ۰/۶۲ نشان از برازش قوی مدل دارد.

### بحث و نتیجه گیری

استانداردسازی ارزشیابی عملکرد اساتید، فرایندی است که با بررسی ابعاد گوناگون عملکرد (آموزش، پژوهش، خدمات مشاوره‌ای) اساتید درباره و شایستگی آنان قضاوت می‌شود. نتایج استانداردسازی ارزشیابی عملکرد اساتید می‌تواند در مواردی از قبیل جذب، ترفیع پایه سالانه، ارتقای مرتبه استاد و بسیاری از تصمیمات مدیریتی مربوط به اساتید استفاده شود. استانداردسازی ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی منافع زیادی را به بخش‌های مختلف جامعه ارائه می‌دهند. از جمله: برای ارائه‌دهندگان خدمات در آموزش عالی (اعضای هیئت علمی): فرایندهای آموزشی،

پژوهشی و خدمات مشاوره‌ای را ساده‌سازی و عقلایی می‌کند و درون دادها را به‌روزرسانی نموده و سعی می‌نماید در جهت تأمین انتظارات طرف‌های ذینفع باشد و فعالیت‌ها و رفتارهای غیرضروری را حذف و یا کاهش دهد. می‌تواند برای دانشجویان، کیفیت تدریس را تضمین کند. و برای آموزش عالی، مبنایی برای مطالبه‌ی محتوای اسناد بالادستی از جمله سند تحول بنیادین و نقشه جامع علمی کشور و اسناد توسعه باشد. و برای دانشگاه: موجب حرکت نظام‌مند و سیستمی در جهت تقویت شبکه‌های ارتباطی علمی-پژوهشی و مشاوره‌ای در سطح ملی و منطقه‌ای و بین‌المللی باشد و برای دانشکده: پرداختن به شایستگی‌های نرم و سخت؛ رعایت انصاف و عدالت؛ توجه به شایسته‌پروری و شایسته‌گماری؛ دوری از ذهنیت‌گرایی در ارزیابی عملکرد اساتید را محقق سازد و برای سیاست‌گذاران و هیئت‌ها و کمیته‌های ارزیابی و بهبود کیفیت: پایش استقرار تفکر سیستمی در فراگرد مدیریت و بازرگری و روزآمد و بومی‌سازی استانداردهای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی به دنبال خواهد آورد. در پاسخ به سوال اول پژوهش: ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های استانداردهای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی کدامند؟ بیش از ۴۰۰ نشانه از میان مصاحبه‌ها بیرون کشیده شد که ۲۲۵ مورد از آنها در مرحله کد گذاری باز فشرده سازی شد، و در ارائه مدل پارادایمی پژوهش سه مقوله محوری دسته بندی گردید. در مرحله کد گذاری گزینشی ۴ مقوله فشرده سازی شد که در مجموع ۱۲ مقوله مفهوم سازی گردید. بر این اساس سه مؤلفه اصلی آموزش، پژوهش و خدمات مشاوره‌ای مؤلفه‌های اصلی این پژوهش هستند که هر یک دارای ۴ زیر مؤلفه است.



شکل ۱. مدل نهایی پژوهش

در پاسخ به سوال دوم پژوهش، رتبه‌بندی شاخص‌ها و مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد در این پژوهش با روش تحلیل شبکه انجام شده است که نتایج با پژوهش‌های دیگران متفاوت است ولی در انتخاب مؤلفه‌ها با پژوهش‌های نامبرده در ذیل مطابقت دارد. مؤلفه‌های این پژوهش در بعد ارائه خدمات مشاوره‌ای: زیرمؤلفه‌های شایستگی روابط خارجی، شایستگی میان فرهنگی، شایستگی خلاقیت و نوآوری و شایستگی فناوری می‌باشد. که با نتایج پژوهش فتحعلی بیگی (۱۳۹۷) در زیرمؤلفه شایستگی خلاقیت و نوآوری در خدمات مشاوره‌ای مطابقت دارد. در بعد خدمات مشاوره‌ای با نتایج پژوهش‌های: الهیار (۱۳۹۵) حسنی (۱۳۹۳) سلیمی و همکاران (۱۳۹۳) هم‌سویی دارد. زیرمؤلفه شایستگی فناوری در این پژوهش کلیه شاخص‌هایی که جهت مدیریت و پردازش اطلاعات به لحاظ سخت‌افزار، نرم‌افزار و مدیریت دانش یا فکرافزاد در ارتباط با پژوهش و خدمات مشاوره‌ای در جهت تأمین انتظارات آموزش عالی، دانشگاه، دانشکده، دانشجویان به کارگرفته می‌شود. این زیر مؤلفه نیز با پژوهش‌های پارسائی، محمدی (۱۳۹۸) آهنچیان، سلیمانی، (۱۳۹۶)، شیخان و همکاران (۱۳۹۳) هم‌سویی دارد. در بعد پژوهش: شایستگی ارتباطی، شایستگی فناوری، شایستگی ارزشی و نگرشی، شایستگی روانشناختی. در این بعد با پژوهش‌های: سلیمی و همکاران (۱۳۹۴)، سلیمانی (۱۳۹۵)، نصیری (۱۳۹۳)، شاوران (۱۳۹۰) هم‌سویی دارد. زیرمؤلفه‌های



بعد آموزش: مؤلفه‌های کیفیت تدریس، شایستگی معنوی، شایستگی روان‌شناختی و شایستگی مدیریتی در آموزش هستند. نتایج این بعد با پژوهش‌های شیخان و همکاران (۱۳۹۳)، عباسی منفرد (۱۳۹۶)، آهنچیان و سلیمانی، (۱۳۹۶) شرافت (۱۳۹۶)، عابدی (۱۳۹۰)، حسینی (۱۳۹۳)، محجوب (۱۳۹۸) مطابقت دارد.

در مجموع عملکرد آموزشی اساتید نقش مهمی در جهت پیشرفت وضعیت آموزشی در دانشگاه‌ها دارد. پیشنهاد می‌گردد اساتید دانش صریح و ضمنی، و نظری، و رویه‌ای خود را افزایش دهند و نقش استاد؛ نه فقط تدریس و دانش صریح است بلکه به معنای کلمه اساتید باید مصداق استاد "تحول‌گرا" باشند استادی که کمک می‌نماید تا دانشجویی متفکر، جستجوگر و فعال تربیت نماید. همچنین اساتید باید در شاخص ارتباط و درک مطلوب از روابط خود و دیگران دارای ادراک اجتماعی مطلوب باشند و از خود پنداره مطلوبی برخوردار باشند. چراکه ادراک اجتماعی و خودپنداره همواره در تعامل با یکدیگر رفتار و شخصیت افراد را می‌سازد.

در پاسخ به سوال سوم، استانداردسازی ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی در واقع سندی است که الزاماتی را در ارتباط با عملکرد اعضای هیئت علمی بیان می‌دارد. در میان وظایف عملکردی اساتید آموزش، پژوهش و خدمات مشاوره‌ای مورد توافق خبرگان بود. ۱۲ شاخص و ۹۶ زیر شاخص در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت و مدل پژوهش مورد تایید خبرگان بود. لذا پیشنهاد می‌گردد:

✓ در اعمال الگوی استانداردهای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی به هریک از شاخص‌ها بطور سیستمی نگریسته شود، و در تدوین زیر شاخص‌ها، اقتضائات ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی در نظر گرفته شود.

✓ مدل طراحی شده این تحقیق در یک نمونه کوچک و برای اساتید هیأت علمی دانشکده‌های علوم انسانی تست گردید، پیشنهاد می‌گردد این مدل با رعایت پیشنهادهای قبلی برای تمام گروه‌ها بومی سازی و در سطح وسیع‌تری استفاده و تست گردد

✓ پس از آشنایی ارزیابی کنندگان و مدیران گروه‌ها با مدل طراحی شده، از گروه‌های رایانه‌ای دانشگاه جهت برنامه‌نویسی و ایجاد نرم افزار رایانه‌ای مدل اقدام و به سیستم اداری و آموزشی دانشگاه اضافه گردد.

## منابع

- آرمسترانگ، میشل. (۱۳۹۳). **مدیریت منابع انسانی**، ترجمه حسین پهلوانیان و سید مهدی میر حسینی زواره، جمشید کمایی، جلد اول انتشارات نیکوروش.
- آهنچیان، محمدرضا. سلیمانی، الهام. (۱۳۹۶). درک اعضای هیئت علمی از حرفه‌ای بودن در سیستم آموزش عالی ایران، **فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی**، ۲۳ (۲): ۱-۲۳.
- پور عزت، علی اصغر. عبدی، بهنام. (۱۳۹۷). **سیستم‌های پشتیبان ارزشیابی عملکرد**، نشر موسسه کتاب مهربان.
- جهانپان، رمضان. (۱۳۹۳). ارائه چارچوبی برای استاندارد سازی توسعه منابع انسانی، **آموزش و توسعه منابع انسانی**، ۲ (۲): ۸۱-۱۰۲.
- حریری، نجلا. (۱۳۹۵). **اصول و روش‌های پژوهش کیفی**، ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات.
- حسینی، محمد. (۱۳۹۳). ارائه الگویی ساختاری، برای ارزیابی شایستگی‌های محوری اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه: کاربرد فرآیند سلسله مراتبی، **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، ۶ (۸۸): ۷۷-۵۵.
- رفیع زاده، علالدین. رونق، یوسف. (۱۳۹۶). **مدیریت و ارزیابی عملکرد با رویکرد علمی کاربردی**، انتشارات فرمنتش، تهران.
- داوری، علی. رضازاده، آرش. (۱۳۹۲). **مدلسازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS**، سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
- ساعتی، توماس آل. (۱۳۹۲). **نظریه و کاربردهای فرآیند تحلیل شبکه‌ای تصمیم‌گیری به کمک سودها، فرصت‌ها، هزینه‌ها و ریسک‌ها**، ترجمه مجید عزیز، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- سلیمی، مهدی. مصلحی، لیلا. (۱۳۹۵). شناسایی مولفه‌ها و شاخص‌های ارزیابی اساتید عمومی تربیت بدنی، **تحقیق در ورزش‌های آموزشی**، ۱۰ (۲): ۱۷-۱۴.
- سلیمی، قاسم. حیدری، الهام. کشاورزی، فهیمه. (۱۳۹۵). صلاحیت‌های اعضای هیئت علمی برای انجام مأموریت علمی خود تأمل در ادراک و انتظارات دانشجویان دکترا، **مجله نوآوری و ارزش آفرینی**، ۳ (۷): ۵۱-۳۵.
- طیبی ابوالحسنی، سیدامیرحسین. (۱۳۹۸). درآمدی بر روش تحقیق: رویه‌های استاندارد تحلیل داده‌های کیفی، **فصلنامه سیاستنامه علم و فناوری**، ۹ (۲): ۹۵-۶۷.
- قورچیان، نادرقلی. امیرحسین، محمودی. (۱۳۸۳). تدوین استانداردهای عملکرد مدیران آموزشی دوره راهنمایی و ارائه الگوی مناسب، **نوآوری‌های آموزشی**، ۸ (۳): ۱۳۴-۱۰۷.
- قلی پور، آرین. محمد اسماعیلی، ندا. (۱۳۹۷). **استاندارد ۳۴۰۰۰ تعالی منابع انسانی**، تهران: انتشارات مهربان نشر.
- محمدپور، احمد، (۱۳۹۰). **روش تحقیق کیفی؛ ضدروش ۱**، تهران: انتشارات جامعه شناسان.

واعظی، رضا. مداح شریعتی، نسیم. آزمندیان، محمدصادق. (۱۳۹۲). معیارهای ارزشیابی اساتید در اندیشه دانشجویان، پژوهشی در دانشکده مدیریت و حسابداری دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی، **مدیریت سازمانهای دولتی**، ۵ (۲): ۲۳-۳۸.

هاشمی، سید احمد. ماشینچی، علی اصغر. محمدخانی، کامران. (۱۳۹۵). ارائه مدل ارزیابی شایستگی‌های هیئت علمی در نظام دانشگاه آزاد اسلامی (مورد: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس، **رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۸ (۱): ۵۱-۶۴.

- Ajjawi, R. Crampton, Paul E S. Rees, GH (2018). What really matters for successful research environments? A realist synthesis, **Medical Education**, 52: 936-950
- Aydin, Oya TamtekİN. (2017). Research Performance of Higher Education Institutions: A Review on the Measurements and Affecting Factors of Research Performance, **Journal of Higher Education and Science**, 7: 312-320
- Bonaccorsi, A., & Secondi, L. (2017). The determinants of research performance in European universities: a large-scale multilevel analysis, **Scientometrics**, 112(3): 1147-1178.
- Frenken, K., Heimeriks, G. J., & Hoekman, J. (2017). What drives university research performance? An analysis using the CWTS Leiden Ranking data, **Journal of Informetrics**, 11(3): 859-872.
- Salman Y. Guraya, Bilal. Songsheng, C. (20017). The impact and effectiveness of faculty development program in fostering the faculty's knowledge, skills, and professional competence, **Saudi Journal of Biological Sciences**, 10 (2): 1-23.
- Snell, S. A & Bohlander, G. W. (2007). **Managing Human Resources**, Thomson Publishing Company.
- United Nations Educational Scientific and Cultural Organization (2015). **Research Evaluation Metrics 7**, place de Fontenoy, France.
- Vernon, Marlo, M. Andrew Balas, E. Momani, Shaheer. (2018). **Are university rankings useful to improve research? A systematic review**, PLOS ONE, retrieved from <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0193762>
- Wetzels, M., Odekerken -Schroder, G. & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration, **MIS Quarterly**, 33(1): 177
- Zong F, Wang L. (2017). **Evaluation of university scientific research ability based on the output of sci-tech papers: A D-AHP approach**. PLoS ONE, 12(2): e0171437, Southwest University, retrieved from <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0171437>