

ارائه یک مدل برای تعیین حجم کاری اعضای هیأت علمی در نظام آموزش

عالی کشور

دکتر مینا جمشیدی اوانکی*

چکیده

تعیین حجم کاری اعضای هیأت علمی به عنوان ابزاری برای برآورد واقعی حجم کاری استاندارد با استفاده از شاخص‌های علمی می‌باشد. هدف غایی این تحقیق، ارائه مدل برای سامان‌بخشی به فعائیت‌های اعضای هیأت علمی با توجه به رسالت و وظایف آنان می‌باشد که تاکنون نسبت به آن توجه کافی عمل نیامده است. حدود و ثغور تعیین حجم کاری در این سند شامل مؤلفه‌های کلان می‌باشد و به جزئیاتی همچون تعیین ساعات و هزینه‌ها نمی‌پردازد و این امر، مستلزم تدوین آیین‌نامه‌هایی با توجه به مؤلفه‌های مکتسبه پس از کسب روایی و اعتبار می‌باشد. در این تحقیق وظایف اعضای هیأت علمی در قالب ۷ مؤلفه و ۱۳۹ شاخص تعیین گردیده است. نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان می‌دهد که از ۷ مؤلفه تدریس و آموزش، غنی‌سازی شغلی، پژوهش، مشاوره و خدمات علمی داخل و خارج دانشگاه و پاسخگویی به انتظارات جامعه، فعالیت مدیریتی و اجرایی و اداری، رشد حرفه‌ای و شخصی، نوآوری و آینده‌پژوهی تنها یک مؤلفه حاصل گردید که سهم هر مؤلفه در ایجاد مؤلفه جدید به شرحی که می‌آید طبقه‌بندی گردید:

*- دکترای مدیریت آموزشی واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی

مشاوره و خدمات علمی داخل و خارج دانشگاه و پاسخگویی به انتظارات جامعه (۰/۳۵۶)، فعالیت مدیریتی اجرایی اداری (۰/۶۴۴)، پژوهش (۰/۷۳۳)، رشد حرفه‌ای و شخصی (۰/۷۵۹)، غنی‌سازی شغلی (۰/۷۶۰)، تدریس و آموزش (۰/۸۲۰) و نوآوری و آینده‌پژوهی (۰/۸۴۴). بر اساس نتایج آزمون فریدمن، رتبه میانگین هر مؤلفه به شرح زیر در اولویت قرار گرفت: نوآوری و آینده‌پژوهی (۵/۱) از (۷) در مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت، تدریس و آموزش (۴/۸)، غنی‌سازی شغلی (۴/۳۴)، رشد حرفه‌ای و شخصی (۴/۱۵)، پژوهش (۳/۴۳)، فعالیت مدیریتی، اجرایی و اداری (۳/۲۲) و مشاوره و خدمات علمی داخل و خارج دانشگاه و پاسخگویی به انتظارات جامعه (۲/۹۶). در این تحقیق، اهمیت و اولویت شاخص‌ها و مؤلفه‌های حجم کاری تعیین شد. اعضای هیأت علمی، به فعالیت نوآوری و آینده‌پژوهی، بیشترین اهمیت و به فعالیت مشاوره و خدمات علمی داخل و خارج دانشگاه و پاسخگویی به انتظارات جامعه، کمترین اهمیت را می‌دهند. مدل پیشنهادی حاصل از نتایج تحقیق، یک مدل تعاملی مبتنی بر حجم کاری اعضای هیأت علمی می‌باشد که در آن، حجم کاری اعضای هیأت علمی تبیین و شفاف گردیده است. این مدل به عنوان ایجاد تحولی نو در آموزش عالی است که در صورت به کارگیری، نتایج مثبتی در پی خواهد داشت.

واژه‌های کلیدی : حجم کاری، اعضای هیأت علمی، آموزش عالی، مدل

عنايت به نظام فرهنگي، اجتماعي و اقتصادي

ارائه دهد.

بيان مسأله

اعضای هیأت علمی، یکی از ارکان اصلی آموزش عالی است که از یک سو انتقال دهنده دانش و مهارت‌ها به دانش‌پژوهان است و از سوی دیگر با تحقیق در گسترش مرزهای دانش و تکنولوژی نقش تعیین کننده‌ای دارد. با بررسی حجم کاری اعضای هیأت علمی در زمینه‌های

مقدمه

پژوهشگر در صدد است که یکی از مولفه‌های اصلی آموزش عالی یعنی حجم کاری اعضای هیأت علمی را مورد مذاقه و کنکاش قرار دهد. مروری بر این امر نشان داده است که تحقیقات منسجمی در داخل کشور صورت نپذیرفته است. پژوهشگر علاقه‌مند است که با وسواس علمی به تبیین و تحلیل این مسأله در نظام آموزش عالی کشور بپردازد و مولفه‌های اصلی حجم کاری اعضای هیأت علمی را با

آموزش، پژوهش، مدیریتی، اجرایی و اداری، فعالیت‌های حرفه‌ای با توجه به شاخص‌های درونی و انتظارات جامعه، ابزار رشد حرفه‌ای و توانمندی آنان را در جهت تحقق اهداف و رسالت دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی می‌توان ارتقا بخشید. تحقق چنین بررسی‌ای از حجم کاری اعضای هیأت علمی مستلزم همکاری و همیاری خود آنان است و از طریق مکانیسم گزارش مدیر گروه‌ها، ریاست دانشکده و استادان هم‌رشته می‌توان ضریب اطمینان سنجش کاری آنان را افزایش داد (۱). وظایف اصلی دانشگاه‌ها باید در راستای هدف و نیازهای جامعه باشد. برای حصول اطمینان از تحقق این وظایف، دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی به طراحی سیستم‌های ارزشیابی و اعتبارسنجی پرداخته‌اند (۲). یکی از راهکارها، روش ارزشیابی و اعتبارسنجی با توجه به شاخص‌های عملکردی است. از مهم‌ترین عوامل در تعیین شاخص‌های عملکردی دانشگاه‌ها، عملکرد اعضای هیأت علمی آنها و نحوه سنجش حجم کاری آنها می‌باشد. این تحقیق بر آن است که مدلی مناسب برای تعیین حجم کاری اعضای هیأت علمی و مؤلفه‌ها و شاخص‌های حجم کاری را به عنوان ابزاری جامع برای تعیین و ارزشیابی و تحلیل حجم کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها تبیین نماید تا بدین وسیله دانشگاه‌ها به معیارهای عینی و ضابطه‌مند و رویه‌ای تقریباً یکسان و دور از نظرات شخصی دست یابند.

ضرورت پژوهش

دانشگاه‌ها در جهت تربیت نیروی انسانی متخصص، گسترش دانش و فراهم کردن زمینه تحقیق و توسعه فعالیت می‌کنند. تربیت نیروی انسانی متخصص، مستلزم وجود کادری قوی از اعضای هیأت علمی است که باید هم از لحاظ آموزشی و هم از لحاظ پژوهشی، توانایی کافی را داشته باشند و اعتبار و شهرت جهانی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی به اعتبار و کارایی اعضای هیأت علمی آنان بستگی دارد و حجم فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی آنان از معیارهای مهم در ارزیابی کیفیت و کارایی دانشگاه‌ها می‌باشد. با توجه به این مسأله و دلایل زیر در صدد تعیین حجم کاری اعضای هیأت علمی می‌باشیم.

- ۱- پاسخگویی به انتظارات و افکار جامعه و برطرف نمودن ابهامات در زمینه فعالیت‌های اعضای هیأت علمی (۳)
- ۲- تخصیص منابع و نظام پرداخت حقوق و مزایای هیأت علمی (۴)
- ۳- کنترل بهینه و ارزشیابی شایستگی
- ۴- دلایل مربوط به اعضای هیأت علمی نظیر انجام ارزشیابی حرفه‌ای، عمل بر اساس قانونمندی، رشد دانشگاه و توسعه هیأت علمی و... (۵)
- ۵- توجه به کیفیت و بهبود آن در آموزش عالی (۶)
- ۶- ایجاد تعادل در جنبه‌های مختلف کار اعضای هیأت علمی (۷)

بایرد^۱ (۸) بیان می‌کند با اینکه اکثر مطالعات حجم کاری بر اساس واحد درسی صورت گرفته‌اند، متأسفانه فاقد یک ساختار و چارچوب مشخص می‌باشند و در نتیجه امکان مقایسه بین رشته‌ها و دانشکده‌ها را فراهم نمی‌سازد. در صورتی که اگر بتوان از مولفه‌ها و شاخص‌های ثابتی برای تعیین حجم کاری در همه دانشکده‌ها استفاده کرد، امکان مقایسه و نتیجه‌گیری بهتر وجود خواهد داشت. براساس دیدگاه کلی، وظایف اعضای هیأت علمی شامل تدریس، تحقیق و خدمات می‌باشد (۹). از مجموع مرور مطالعات پیشینه تحقیق، مفهوم حجم کاری به معنای میزان زمان مصروفه هیأت علمی برای رسیدن به اهداف معین استنباط شده و مولفه‌های اصلی مدل به شرح ذیل استخراج گردیده است:

۱- آموزش و تدریس

۲- غنی‌سازی شغلی

۳- پژوهش

۴- مشاوره و خدمات علمی داخل و خارج دانشگاه و پاسخگویی به انتظارات جامعه

۵- فعالیت مدیریتی، اجرایی و اداری

۶- رشد حرفه‌ای و شخصی

۷- نوآوری و آینده‌پژوهی

در مجموع، ۷ مولفه و ۱۳۹ شاخص تعیین گردید. دانشگاه‌ها نیازمند مدل مناسبی هستند که بتوانند با استفاده از آن در هر مقطعی از زمان یا در مقایسه با سایر سازمان‌ها حجم کاری اعضای هیأت

اگر بتوان به یک متدولوژی مشخص مبتنی بر پایه‌های علمی و فلسفی و قابل قبول اعضای هیأت علمی در اندازه‌گیری حجم کاری دست یافت، مقایسه بین مطالعات حجم کاری آسان‌تر می‌شود. در این پژوهش در صدد هستیم مدلی را برای تعیین حجم کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی تعیین نماییم و شاخص‌ها و مولفه‌های حجم کاری را تدوین و اولویت‌گذاری کنیم. این مدل به عنوان ابزاری مناسب در اختیار دانشگاه‌ها قرار می‌گیرد تا نظام پرداخت، فرصت‌های مطالعاتی، بورس‌ها و... را قانونمند و امر ارزشیابی در دانشگاه‌ها را تسهیل نماید و موجب ارتقای کیفیت آموزشی شود.

پیش نویس مولفه‌های مدل پیشنهادی مبتنی بر پیشینه تحقیق همراه با مفاهیم کلیدی

محققان و پژوهشگران مختلف راهکارهای متفاوتی را برای تعیین حجم کاری ارائه نموده‌اند. دو مورد از جامع‌ترین آنها شامل:

الف) اندازه‌گیری حجم کاری اعضای هیأت علمی بر اساس رشته و واحدهای دوره آموزشی

ب) اندازه‌گیری حجم کاری اعضای هیأت علمی با تاکید بر مولفه‌ها و شاخص‌های حجم کاری

۳- دستیابی به مؤلفه‌ها و شاخص‌های حجم کاری جامعه آماری: جامعه آماری در این تحقیق، اعضای هیأت علمی، ریاست، معاونت، مدیران گروه‌های دانشکده‌ها و دانشگاه‌های دولتی و غیر دولتی شهر تهران در سال تحصیلی ۸۱-۸۰ می‌باشد.

نمونه تحقیق

ابتدا از طریق خوشه‌ای از بین دانشگاه‌های تهران، ۶ دانشگاه دولتی و ۴ دانشگاه غیردولتی انتخاب و از میان آنها به صورت تصادفی طبقه‌ای، اعضای هیأت علمی انتخاب گردیدند. نمونه تحقیق با استفاده از فرمول $Z_{\alpha} \delta_2$ محاسبه تعداد نمونه در مطالعات توصیفی $(n = \frac{Z^2 \delta^2}{d^2})$ با ۹۵ درصد اطمینان و با فاصله ۰/۰۵ مقدار میانگین ۱۲۵ نفر محاسبه شده‌اند. لذا برای اطمینان ۲۰ درصد بیشتر یعنی ۱۵۰ نفر نمونه‌گیری انجام داده‌ایم.

جمع‌آوری داده‌ها

یک پرسشنامه مربوط به تدوین عناصر مدل مشتمل بر فلسفه، اهداف، مبانی نظری، اصول حاکم، مراحل اجرایی، نظام بازخورد، ارزیابی و تجدید نظر پرسشنامه دیگر شامل مدل پیشنهادی و نمودار سیستماتیک مراحل اجرایی مدل همراه با سؤالات در مورد کاربردی بودن، قابلیت اجرا و اعتبار ملی مدل و پرسشنامه سوم شامل تعیین اهمیت و اولویت‌گذاری مؤلفه‌ها و شاخص‌های حجم کاری بوده است. از ۱۵۰ پرسشنامه توزیع

علمی را به طور سیستماتیک ارزیابی نمایند. این مدل بیانگر آن است که بین مؤلفه‌های حجم کاری، ارتباط تفکیک ناپذیری وجود دارد و ۷ مؤلفه، همبستگی شدید با یکدیگر دارند و هر مؤلفه به کمک شاخص‌هایی قابل اندازه‌گیری می‌باشد. تمایز این مؤلفه‌ها تنها جنبه نظری دارد. می‌توان اهمیت فعالیت‌های اعضای هیأت علمی برای تعیین حجم کاری را در ۳ سطح کم، متوسط و زیاد نشان داد.

سؤالات تحقیق

۱- چه مدلی را می‌توان برای تعیین حجم کاری اعضای هیأت علمی پیشنهاد کرد؟
۲- آیا مدل پیشنهادی کاربردی، قابل اجرا و از اعتبار ملی برخوردار است؟
روش تحقیق: از آنجایی که در این تحقیق به توصیف نظرات اعضای هیأت علمی پیرامون موارد مطروحه در پرسشنامه و نیز به بررسی توزیع ویژگی‌های جامعه آماری می‌پردازیم، تحقیق از نوع توصیفی پیمایشی است و مراحل طی شده در آن به صورت زیر است:

۱- ابتدا به مطالعه تطبیقی و بررسی متون در خصوص استانداردهای کار اعضای هیأت علمی و تجارب دانشگاه‌های مختلف دنیا در زمینه نحوه سنجش حجم کاری و تعیین مؤلفه‌ها و شاخص‌ها پرداخته‌ایم.
۲- بررسی متون و منابع و مصوبات وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری در زمینه وظایف اعضای هیأت علمی

شده، ۱۲۰ پرسشنامه برگشت داده شد که در تحقیق حاضر مورد مطالعه قرار گرفت.

روش تحلیل داده‌ها

برای نیل به مدل تحقیق، از مولفه‌ها و شاخص‌هایی که این مدل را مشخص می‌نمودند و تحلیل توصیفی براساس روش آمار توصیفی و جداول توزیع فراوانی و نمودارها و روش‌های آمار استنباطی آزمون T، تحلیل واریانس غیر پارامتریک فریدمن، کای اسکور، ANOVA، کیزر، چرخش واریماکس، ماتریس ضریب همبستگی، تحلیل عاملی با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده گردید.

تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق در ارتباط با سوالات تحقیق

به منظور پاسخگویی به دو سؤال اساسی تحقیق، داده‌های ذیل جمع‌آوری و مورد تجزیه و

تحلیل قرار گرفتند. در خصوص سؤال یک مبنی بر اینکه چه مدلی را می‌توان برای تعیین حجم کاری اعضای هیأت علمی پیشنهاد کرد، داده‌های ذیل برای تعیین حجم کاری استخراج گردید.

الف) داده‌های به دست آمده در خصوص تدوین فلسفه مدل و عناصر اصلی مدل، اهداف، مبانی نظری، اصول حاکم، مراحل اجرایی، نظام بازخورد ارزیابی و تجدید نظر مدل.

ب) داده‌های به دست آمده در خصوص مولفه‌ها و شاخص‌های حجم کاری برای پاسخگویی به سؤال دوم تحقیق مبنی بر اینکه آیا مدل پیشنهادی کاربردی، قابل اجرا و از اعتبار ملی برخوردار است.

پ) داده‌های به دست آمده در خصوص تعیین کاربردی بودن، قابلیت اجرا و اعتبار ملی مدل استخراج گردید.

جدول ۱: میانگین نمره نظرات افراد مورد بررسی در بخش‌های مختلف مدل

بخش مورد نظر	درصد	میانگین	انحراف معیار	فاصله اطمینان ۹۵ درصد
۱- فلسفه مدل	۸۶/۱۴	۶/۰۳	۱/۱۶	۵/۵۹-۶/۴۶
۲- اهداف مدل	۸۸/۵۷	۶/۲	۱/۲۱	۵/۷۵-۶/۶۵
۳- مبانی نظری مدل	۸۷/۵۷	۶/۱۳	۱/۲۲	۵/۶۸-۶/۵۸
۴- اصول حاکم بر مدل	۸۸/۵۷	۶/۲	۰/۷۱	۵/۹۴-۶/۴۶
۵- مراحل اجرایی مدل	۸۱/۴۲	۵/۷	۱/۰۲	۵/۳۳-۶/۰۷
۶- نظام بازخورد، ارزیابی و تجدید نظر	۸۴/۲۸	۵/۹	۰/۹۳	۵/۵۶-۶/۲۴
		۶/۰۲		

ارائه یک مدل برای تعیین حجم کاری اعضای هیأت علمی در ...

میانگین نمره نظرات جامعه مورد تحقیق در رابطه با هر ۶ بخش ۶/۰۲ از کل امتیاز ۷ در مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت می‌باشد که بیانگر ارزیابی مناسب آنان از مدل و تایید مدل حجم کاری با توافق بالا می‌باشد.

مشاوره و... در ایجاد مولفه به دست آمده، کمترین سهم (۰/۳۵۶) و نوآوری و آینده‌پژوهی، بیشترین سهم (۰/۸۴۴) را داشته است.

جدول ۴، اولویت هر یک از شاخص‌ها را در هر یک از مولفه‌ها نشان می‌دهد.

جدول ۲: واریانس کل مولفه‌ها

سهم چرخشی			سهم گسترده			مولفه‌ها
درصد تراکمی	درصد واریانس	کل	درصد تراکمی	درصد واریانس	کل	
۴۵/۲۹۱	۴۵/۲۹۱	۳/۶۲۳	۴۸/۲۴۸	۴۸/۲۴۸	۳/۸۶۰	تدریس و آموزش
						غنی‌سازی شغلی
						پژوهش
						مشاوره و خدمات علمی داخل و خارج دانشگاه و پاسخگویی به انتظارات جامعه
						فعالیت مدیریتی، اجرایی و اداری
						رشد حرفه‌ای و شخصی
						نوآوری و آینده‌پژوهی

جدول ۳: ماتریس چرخش مولفه‌ها

مولفه‌ها	تدریس و آموزش	غنی‌سازی شغلی	پژوهش	مشاوره و...	مدیریتی...	رشد حرفه‌ای...	نوآوری و آینده‌پژوهی
۱	۰/۸۲۰	۰/۷۶۰	۰/۷۳۳	۰/۳۵۶	۰/۶۴۴	۰/۷۵۹	۰/۸۴۴

جدول ۴: میانگین امتیازات مربوط به شاخص‌های فعالیت تدریس و آموزش

رتبه (اولویت)	میانگین	تعداد	شاخص
۱	۵/۹۶۶۷	۱۲۰	زمان صرف شده برای آماده شدن تدریس (مطالعه، تهیه اسلاید، وسایل کمک آموزشی، منابع، کامپیوتر، اینترنت و...)
۲	۵/۷۴۱۷	۱۲۰	حضور فیزیکی در کلاس
۳	۵/۵۵۰۰	۱۲۰	سخنرانی در کلاس
۴	۵/۳۲۵۰	۱۲۰	پاسخگویی به سوالات دانشجویان
۵	۵/۲	۱۲۰	تدریس دروس اختصاصی
۶	۵/۱۲۵	۱۲۰	راهنمایی کردن، توجیه کردن دانشجویان
۷	۵/۰۴۱۷	۱۲۰	راهنمایی پایان‌نامه
۸	۵/۰۳۳۳	۱۲۰	تدریس در مقطع فوق لیسانس
۹	۴/۹۷۵	۱۲۰	تدریس در مقطع دکتری
۱۰	۴/۹۰۰۰	۱۲۰	تدریس در کلاس‌های پرجمعیت
۱۱	۴/۸۶۶۷	۱۲۰	مشاوره پایان‌نامه
۱۲	۷/۸۴۱۷	۱۲۰	امور مربوط به کارورزی و کارآموزی
۱۳	۴/۸۲۵۰	۱۲۰	تدریس در مقطع لیسانس
۱۴	۴/۷۸۳۳	۱۲۰	تدریس درس جدید برای استاد
۱۴	۴/۷۸۳۳	۱۲۰	داوری پایان‌نامه
۱۵	۴/۷۵۸۳	۱۲۰	نمره گذاری امتحانات، گزارش‌ها، مقالات درخواستی، گزارش‌های آزمایشگاهی
۱۶	۴/۴۹۱۷	۱۲۰	اضافه‌کار تدریس
۱۷	۴/۴۶۶۷	۱۲۰	حضور در حوزه‌های امتحانی
۱۸	۴/۱۹۱۷	۱۲۰	نقد کردن نتایج امتحانی
۱۹	۴/۰۴۱۷	۱۲۰	طبقه‌بندی کردن دانشجویان
۲۰	۳/۶۹۱۷	۱۲۰	تدریس در مکانی خارج از محل کار
۲۱	۳/۶۸۳۳	۱۲۰	تدریس در مقطع کاردانی
۲۲	۳/۳۰۸۳	۱۲۰	سرپرستی معاونین تدریس
۲۳	۳/۱۹۱۷	۱۲۰	تدریس دروس عمومی
۲۴	۳/۱۴۱۷	۱۲۰	تدریس انفرادی دانشجویان (معرفی به استاد)
۲۵	۲/۸۶۶۷	۱۲۰	پاسخگویی به نامه‌های الکترونیکی
۲۶	۲/۷۴۱۷	۱۲۰	تدریس دروس آزمایشگاهی

ارائه یک مدل برای تعیین حجم کاری اعضای هیأت علمی در ...

جدول ۵: میانگین امتیازات اختصاص داده شده به شاخص‌های فعالیت غنی‌سازی شغلی

رتبه	میانگین	تعداد	شاخص
۱	۶/۲۶۶۷	۱۲۰	مطالعه منابع و مطالب
۲	۵/۷۰۸۳	۱۲۰	آشنایی با پیشرفت‌های جدید علمی و تکنولوژیکی
۳	۵/۴۰۰۰	۱۲۰	آشنایی با نظام‌های جدید اطلاع‌رسانی و آموزش
۳	۵/۴۰۰۰	۱۲۰	شرکت در سخنرانی‌های علمی
۴	۵/۳۶۶۷	۱۲۰	شرکت در سمینارها
۵	۵/۲۴۱۷	۱۲۰	تهیه جزوه درسی
۶	۵/۰۰۰	۱۲۰	شرکت در کارگاه‌های آموزشی
۷	۴/۷۰۸۳	۱۲۰	شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت (بازآموزی)

جدول ۶: میانگین امتیازات اختصاص داده شده به شاخص‌های فعالیت پژوهشی

رتبه	میانگین	تعداد	شاخص
۱	۵/۸۰۸۳	۱۲۰	انجام طرح‌های تحقیقاتی
۲	۵/۷۸۳۳	۱۲۰	تالیف کتاب
۳	۵/۶۰۰۰	۱۲۰	تالیف مقالات پژوهشی
۴	۵/۴۲۵۰	۱۲۰	انجام تحقیقات بنیادی

دنباله جدول ۶

۵	۵/۳۷۵۰	۱۲۰	انجام تحقیقات کاربردی
۶	۵/۳۵۰۰	۱۲۰	مجری طرح‌های ملی
۷	۵/۳۲۵۰	۱۲۰	پژوهش به عنوان مجری طرح
۸	۵/۲۷۵۰	۱۲۰	داوری پروژه‌های پژوهشی، کتاب‌های تالیفی، مقالات علمی، پژوهش
۹	۵/۲۲۵۰	۱۲۰	پژوهش به عنوان مشاور طرح
۱۰	۵/۱۸۳۳	۱۲۰	پژوهش به عنوان همکار در طرح
۱۱	۵/۱۳۳۳	۱۲۰	انجام طرح‌های تحقیقاتی میان رشته‌ای در سطح گروه آموزشی
۱۲	۵/۱۱۶۷	۱۲۰	انجام طرح‌های تحقیقاتی میان رشته‌ای در سطح دانشگاه
۱۳	۵/۰۴۱۷	۱۲۰	پژوهش مشترک با محققان خارجی
۱۴	۵/۰۳۳۳	۱۲۰	تحقیقات توسعه‌ای
۱۵	۴/۹۰۸۳	۱۲۰	عضویت در هیأت علمی نشریه همایش
۱۵	۴/۹۰۸۳	۱۲۰	انجام طرح‌های تحقیقاتی میان رشته‌ای در سطح دانشکده
۱۶	۴/۷۹۱۷	۱۲۰	شرکت در کارگاه‌های روش تحقیق
۱۷	۴/۶۹۱۷	۱۲۰	تهیه طرح‌های تحقیق و مشاوره آماری
۱۸	۴/۵۵۸۳	۱۲۰	سر دبیری همایش‌های علمی
۱۹	۴/۵۱۶۷	۱۲۰	انتشارات مجلات علمی
۲۰	۴/۳۷۵۰	۱۲۰	سر دبیری نشریات در حال انتشار
۲۱	۴/۲۰۸۳	۱۲۰	همکاری با صنعت
۲۲	۳/۹۳۳۳	۱۲۰	انتشار خبرنامه
۲۳	۳/۸۸۳۳	۱۲۰	ابداع و ارائه آثار هنری

جدول ۷: میانگین امتیاز اختصاص داده شده به شاخص‌های فعالیت مشاوره و.....

رتبه	میانگین	تعداد	شاخص
۱	۵/۴۴۱۷	۱۲۰	ارائه مقاله در کنگره‌های معتبر
۲	۵/۳۲۵۰	۱۲۰	مشاوره رسمی دانشجو
۳	۵/۲۳۳۳	۱۲۰	سخنرانی علمی در مجامع بین‌المللی
۳	۵/۲۳۳۳	۱۲۰	مشاوره در امور برنامه‌ها، طرح‌ها، پژوهش‌های داخل گروه دانشکده، دانشگاه
۴	۵/۱۳۳۳	۱۲۰	نظارت در دفاع از رساله و پایان‌نامه
۵	۵/۰۹۱۷	۱۲۰	مشاوره در امور تخصصی داخل دانشگاه
۶	۵/۰۶۶۷	۱۲۰	مشاوره برای تشریح مساعی هیأت علمی با دانشجو در امور تدریس و اداره کلاس
۷	۴/۹۴۱۷	۱۲۰	مشاور در امور برنامه‌ها، طرح‌ها، پژوهش‌ها و پروژه‌های خارج گروه، دانشکده و دانشگاه
۸	۴/۸۹۱۷	۱۲۰	عضو گروه‌های برنامه‌ریزی و شورای عالی برنامه‌ریزی
۹	۴/۸۱۶۷	۱۲۰	مشاوره در پروژه‌های دانشجویی
۱۰	۴/۷۴۱۷	۱۲۰	ارائه پوستر در کنگره‌های معتبر
۱۰	۴/۷۴۱۷	۱۲۰	ارتباط با مجامع بین‌المللی - علمی
۱۱	۴/۷۰۸۳	۱۲۰	مشاوره در امور تخصصی خارج دانشگاه
۱۲	۴/۶۵۸۳	۱۲۰	مشاوره برون سازمانی (مشاوره با گروه‌های جامعه)
۱۳	۴/۵۴۱۷	۱۲۰	مشاوره برای تشریح مساعی هیأت علمی با دانشجو در برنامه‌های آموزشی
۱۴	۴/۴۵۸۳	۱۲۰	عضو هیأت‌های ممتحنه و ارزشیابی وزارت علوم، تحقیقات، فناوری
۱۵	۴/۳۵۸۳	۱۲۰	خدمات عمومی و مشاوره رایگان
۱۶	۴/۳۵۰۰	۱۲۰	مشاوره غیررسمی با دانشجویان (مشاوره با دانشجویان در مسائل خصوصی)
۱۷	۴/۲۰۰۰	۱۲۰	نظارت بر تدریس عملی و کلینیکی
۱۸	۴/۱۵۸۳	۱۲۰	نوشتن توصیه‌نامه‌های علمی
۱۹	۴/۰۱۶۷	۱۲۰	خدمات آزمایشگاهی و کارگاهی
۲۰	۳/۸۰۰۰	۱۲۰	خدمات نگهداری سوابق و نمرات دانشجو، گروه‌ها و کمیته‌ها

جدول ۸: میانگین امتیاز اختصاص داده شده به شاخص‌های فعالیت مدیریتی، اجرایی و اداری

رتبه	میانگین	تعداد	شاخص
۱	۵/۴۹۱۷	۱۲۰	مدیر گروه آموزشی
۲	۵/۴۳۳۳	۱۲۰	رئیس دانشگاه
۳	۵/۴۱۶۷	۱۲۰	سرپرستان و مسئولان دانشکده
۴	۵/۳۱۶۷	۱۲۰	رئیس دانشکده
۵	۵/۲۸۳۳	۱۲۰	معاون دانشگاه
۶	۵/۲۰۸۳	۱۲۰	معاون گروه آموزشی
۷	۵/۱۷۵۰	۱۲۰	معاونت دانشکده
۸	۵/۰۰۸۳	۱۲۰	مشارکت در برنامه ریزی آموزشی و پژوهشی
۹	۴/۹۶۶۷	۱۲۰	مدیریت کمیته تخصصی خارج دانشگاه
۱۰	۴/۹۳۳۳	۱۲۰	مدیریت کمیته تخصصی داخل دانشگاه
۱۱	۴/۹۰۰۰	۱۲۰	عضویت در شوراهای و کمیته‌ها
۱۱	۴/۹۰۰۰	۱۲۰	روسای ادارات دانشگاه
۱۲	۴/۸۶۶۷	۱۲۰	عضو شورای آموزشی دانشکده
۱۳	۴/۸۵۰۰	۱۲۰	عضو شورای پژوهشی دانشگاه
۱۴	۴/۸۴۱۷	۱۲۰	عضو شورای آموزشی دانشگاه
۱۵	۴/۷۵۰۰	۱۲۰	عضو شورای پژوهشی دانشکده
۱۶	۴/۷۰۸۳	۱۲۰	عضو کمیته منتخب گروه
۱۷	۴/۶۰۰۰	۱۲۰	عضو شورای تحصیلات تکمیلی
۱۸	۴/۵۸۳۳	۱۲۰	انجام فعالیت‌های حرفه‌ای خارج از دانشگاه
۱۹	۴/۴۷۵۰	۱۲۰	هیأت رئیسه دانشگاه
۲۰	۴/۳۵۸۳	۱۲۰	مدیر اجرایی مجلات
۲۱	۴/۳۴۱۷	۱۲۰	سر دبیر مجلات علمی
۲۲	۴/۲۴۱۷	۱۲۰	مدیر مسئول مجلات علمی
۲۳	۴/۲۱۶۷	۱۲۰	هیأت‌های امنای
۲۴	۴/۱۳۳۳	۱۲۰	مدیر داخلی مجلات علمی
۲۵	۴/۰۵۸۳	۱۲۰	عضو شورای سردبیران

ارائه یک مدل برای تعیین حجم کاری اعضای هیأت علمی در ...

جدول ۹: میانگین امتیاز اختصاص داده شده به شاخص های فعالیت رشد حرفه ای و شخصی

رتبه	میانگین	تعداد	شاخص
۱	۵/۶۵۰۰	۱۲۰	مطالعه در خصوص رشته و موضوع خاص
۲	۵/۵۱۶۷	۱۲۰	شرکت در نشست های حرفه ای
۳	۵/۳۹۱۷	۱۲۰	استفاده از بورس های تحصیلی و تحقیقاتی
۴	۵/۳۸۳۳	۱۲۰	نقد و بررسی جملات، طرح ها و گزارش های علمی
۵	۵/۳۷۵۰	۱۲۰	شرکت به عنوان عضو در انجمن های تخصصی
۶	۵/۲۰۸۳	۱۲۰	شرکت در دوره های آموزشی مثل کامپیوتر و ...
۷	۵/۱۴۱۷	۱۲۰	همکاری گسترده علمی، پژوهشی با دستگاه های اجرایی
۸	۵/۱۲۵۰	۱۲۰	اکتشافات
۹	۵/۱۰۸۳	۱۲۰	ابداعات
۹	۵/۱۰۸۳	۱۲۰	اختراعات
۱۰	۵/۰۶۶۷	۱۲۰	همکاری نزدیک اساتید ارشد با اساتید جوان
۱۱	۵/۰۴۱۷	۱۲۰	چاپ و نشر نشریه ویژه هیأت علمی برای تبادل افکار، اطلاعات، تجربات و... عضو هیأت مدیره های انجمن های علمی
۱۲	۴/۹۶۶۷	۱۲۰	عضویت در انجمن های منطقه ای و بین المللی
۱۳	۴/۹۰۸۳	۱۲۰	عضو هیأت های علمی و مشاوره های کنگره های منطقه ای بین المللی
۱۳	۴/۹۰۸۳	۱۲۰	رئیس انجمن های علمی
۱۴	۴/۸۲۵۰	۱۲۰	عضو هیأت تحریریه مجلات حرفه ای و تخصصی
۱۵	۴/۷۷۵	۱۲۰	بازدید منظم و برنامه ریزی شده از سایر دانشگاه ها و موسسات آموزشی، پژوهشی اجرایی
۱۶	۴/۶۵۸۳	۱۲۰	برای آشنایی با تجربیات و نوآوری آنان

جدول ۱۰: میانگین امتیاز اختصاص داده شده به شاخص های فعالیت نوآوری و آینده پژوهی

رتبه	میانگین	تعداد	شاخص
۱	۶/۳۱۶۷	۱۲۰	روز آمد کردن اطلاعات، دانش و مهارت ها بر اساس نوآوری های علمی و پژوهشی و افزایش توان علمی و فنی
۲	۶/۱۱۶۷	۱۲۰	استفاده از ابعاد مختلف تکنولوژی بر اساس نوآوری تکنولوژیکی
۳	۵/۹۶۶۷	۱۲۰	افزایش قدرت تفکر، نوآوری و گرایش به تفکر در باره ایده های جدید
۴	۵/۷۶۶۷	۱۲۰	ایجاد نگرش به برنامه های بلندمدت ملی - منطقه ای و جهانی

دنباله جدول ۱۰

۵	۵/۷۵۸۳	۱۲۰	کمک به ایجاد جامعه علمی و پیشرو که نوآور و آینده‌نگر است
۶	۵/۶۸۳۳	۱۲۰	تحریک حس کنجکاوی سیری‌ناپذیر، همدردی، همدلی و خوش‌بینی نسبت به آینده
۷	۵/۶۱۶۷	۱۲۰	گشودن چشم اندازهای جدید شغلی
۸	۵/۵۹۱۷	۱۲۰	تاکید بر مهارت‌های زندگی متناسب با زمان
۹	۵/۵۶۶۷	۱۲۰	ایجاد ارتباط و تلفیق بین علوم و رشته‌های مختلف
۱۰	۵/۵۴۱۷	۱۲۰	افزایش نرخ امید به زندگی
۱۱	۵/۴۸۳۳	۱۲۰	پدید آوردن دید روشنی از فرصت‌ها و چالش‌های آینده
۱۲	۵/۴۷۵۰	۱۲۰	ایجاد نگرش مبتنی بر اراده‌گرایی در رویارویی با شتاب فزاینده دگرگونی و پیچیدگی رو به افزایش پدیده‌ها و کنش‌های متقابل
۱۳	۵/۴۰۸۳	۱۲۰	به حداقل رساندن ابهامات ناشی از برخورد با آینده و پیش‌بینی فناوری
۱۴	۵/۳۸۳۳	۱۲۰	

جدول ۱۱: توزیع فراوانی نظرات افراد در مورد سوال آیا مدل پیشنهادی کاربردی، قابل اجرا و از اعتبار ملی برخوردار است؟

سوالات	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد	فاصله اطمینان ۹۵ درصد
۳	۳۰	۵/۰۰	۷/۰۰	۶/۳۳۳۳	۰/۷۱۱۲	۶/۰۷۳-۶/۵۹۳۳
۱	۳۰	۵/۰۰	۷/۰۰	۶/۴۰۰	۰/۶۷۴۷	۶/۱۵-۶/۶۵
۲	۳۰	۵/۰۰	۷/۰۰	۶/۴۰۰	۰/۶۷۴۷	۶/۱۵-۶/۶۵
۷	۳۰	۵/۰۰	۷/۰۰	۶/۴۳۳۳	۰/۵۶۸۳	۶/۲۲۳۳-۶/۶۴۳۳
۴	۳۰	۵/۰۰	۷/۰۰	۶/۴۳۳۳	۰/۶۲۶۱	۶/۲۰۳۳-۶/۶۶۳۳
۵	۳۰	۵/۰۰	۷/۰۰	۶/۴۳۳۳	۰/۶۲۶۱	۶/۲۰۳۳-۶/۶۶۳۳
۶	۳۰	۵/۰۰	۷/۰۰	۶/۵۰۰۰	۰/۵۷۲۴	۶/۲۹-۶/۷۱

نتایج تحقیق نشان می‌دهد:

الف) اعضای هیأت علمی تمام مولفه‌ها و شاخص‌های حجم کاری را مورد تایید قرار دادند و آنها را با اهمیت دانستند.

ب) متخصصان و اعضای هیأت علمی، تعداد مولفه‌های تعیین حجم کاری را کافی دانستند.

پ) متخصصان و اعضای هیأت علمی اذعان داشتند که مدل پیشنهادی از اعتبار ملی برخوردار است.

ت) متخصصان و اعضای هیأت علمی اذعان داشتند که مولفه‌های تعیین حجم کاری از جامعیت اجرایی برخوردارند و مدل

دولتی تهران به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش تحقیق توصیفی پیمایشی بوده است. میانگین نمره نظرات جامعه مورد مطالعه برای ۶ بخش فلسفه، اهداف، مبانی نظری، اصول حاکم، مراحل اجرایی، نظام بازخورد، ارزیابی و تجدید نظر مدل ۶/۰۲ از ۷ که بالاترین امتیاز در مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت می‌باشد که بیانگر ارزیابی مناسب آنان از مدل و تایید مدل تعیین حجم کاری با توافق بالا می‌باشد. نتایج حاصل از داده‌ها نشان داد که بر اساس تحلیل عاملی انجام یافته و ماتریس همبستگی با توجه به $P=0.000$ ، ارتباط شدید معنادار بین ۷ مولفه وجود دارد. به طوری که از ۷ مولفه، ۱ مولفه حاصل شده که بار هر یک به ترتیب عبارتند از:

آموزش و تدریس (۰/۸۲۰)، غنی‌سازی شغلی (۰/۷۶۰)، پژوهش (۰/۷۳۳)، مشاوره و خدمات علمی داخل و خارج دانشگاه و پاسخگویی به انتظارات جامعه (۰/۳۵۶)، فعالیت مدیریتی، اجرایی و اداری (۰/۶۴۴)، رشد حرفه‌ای و شخصی (۰/۷۵۹)، نوآوری و آینده‌پژوهی (۰/۸۴۴). در ساخت این عامل، بیشترین سهم مربوط به نوآوری و آینده‌پژوهی و کمترین سهم مربوط به مشاوره و خدمات علمی داخل و خارج دانشگاه و پاسخگویی به انتظارات جامعه می‌باشد. نتایج به دست آمده در این تحقیق نشان داد که کمترین بار عاملی مربوط به فعالیت مشاوره و خدمات علمی داخل

پیشنهادی را می‌توان هم در بخش دولتی و هم در بخش غیردولتی آموزش عالی به کار بست.

جمع بندی

تعیین و تحلیل عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها از مهم‌ترین عوامل در تعیین شاخص‌های عملکردی و اعتبارسنجی و رتبه‌بندی دانشگاه‌ها می‌باشد. برای دستیابی به سوال اول تحقیق مبنی بر اینکه چه مدلی را می‌توان برای تعیین حجم کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها پیشنهاد کرد؟ به مطالعه ادبیات حوزه تخصصی آموزش عالی در ایران و جهان پرداخته‌ایم. نتایج حاصل از مطالعات نشان داد که تعداد شاخص‌های حجم کاری در داخل کشور بسیار محدود می‌باشند و بر همان پایه در سنجش حجم کاری مورد استفاده قرار می‌گیرند. برای دستیابی به مدل تعیین حجم کاری، فلسفه، عناصر، اهداف، مبانی نظری، اصول حاکم، مراحل اجرایی نظام بازخورد، ارزیابی و تجدید نظر تدوین شدند. جامعه آماری تحقیق حاضر، اعضای هیأت علمی، ریاست، معاونت، مدیران گروه‌های دانشکده‌های دانشگاه‌های تهران در سال تحصیلی ۸۱-۸۰ می‌باشند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۱۵۰ نفر اعضای هیأت علمی، ریاست، معاونت، مدیران گروه‌های ۶ دانشگاه دولتی و ۴ دانشگاه غیر

تایید واقع شد. سپس بین گروه نمونه، مورد نظرسنجی قرار گرفت و در پرسشنامه‌ای دیگر، اهمیت و اولویت شاخص‌های تعیین حجم کاری با مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت پس از تعیین اعتبار و پایایی (۸۵/۴۶ درصد) مورد نظرسنجی قرار گرفت.

نتیجه‌گیری

این تحقیق برای مدل‌سازی سازمانی بالاخص برای آموزش عالی که امروز بحث تغییر و اصلاح در آن رایج می‌باشد و تمایل به شایسته‌سالاری در آن زیاد است، صورت پذیرفته است. هدف تحقیق با این اعتقاد زیربنایی مطرح شد که آموزش عالی نیازمند مدلی برای تعیین حجم کاری اعضای هیأت علمی می‌باشد. در این مدل تعاملی به طور شفاف، تعامل مولفه‌های حجم کاری و شاخص‌های مربوط به هر مولفه نشان داده شده است و از آن می‌توان در نظام آموزش عالی به منظور سنجش حجم کاری اعضای هیأت علمی استفاده نمود. این تحقیق، مدل را با مولفه‌های تدریس و آموزش، غنی‌سازی شغلی، پژوهش، مشاوره و خدمات علمی داخل و خارج دانشگاه و پاسخگویی به انتظارات جامعه، فعالیت مدیریتی اجرایی و اداری، رشد حرفه‌ای و شخصی، نوآوری و آینده‌پژوهی نشان می‌دهد. مدل تعیین حجم کاری اعضای هیأت علمی ارائه

و خارج دانشگاه و پاسخگویی به انتظارات جامعه می‌باشد. نتایج حاصل از آزمون فریدمن نیز نشان می‌دهد که کمترین رتبه میانگین (۲/۹۶) نیز به فعالیت مشاوره و خدمات علمی و ... اختصاص دارد. اعضای هیأت علمی به فعالیت نوآوری و آینده‌پژوهی بیشترین اهمیت را می‌دهند و رتبه میانگین آن (۵/۱) است. این امر بیانگر آن است که تاکنون در محاسبات حجم کاری اعضای هیأت علمی به این فعالیت توجه لازم به عمل نیامده است و بیشتر به یک جنبه از فعالیت‌ها یعنی آموزش و تدریس توجه نموده‌اند که باید اندکی از میزان توجه به آموزش و تدریس کاسته شود و در تمام جنبه‌های وظایف هیأت علمی، تعادلی به وجود آید و با نگرشی ژرف‌تر به محاسبات حجم کاری پرداخت.

مدل پیشنهادی

به منظور سامان‌بخشی به وظایف اعضای هیأت علمی و سنجش صحیح و قضاوت عالمانه عملکرد و پیشنهاد یک مدل برای تعیین حجم کاری اعضای هیأت علمی، ابتدا عناصر مدل تعیین حجم کاری متناسب با ویژگی‌های اجتماعی - اقتصادی و ... به صورت پرسشنامه تدوین گردید و اعتبار و پایایی این پرسشنامه به ترتیب از طریق روش اعتبار محتوا و بازآزمایی (۹۹/۷ درصد) از طریق نمونه آزمایشی مورد

دانشیاران (۵۹۲/۶۱۳۶) و کمترین میانگین امتیازات داده شده به مریان (۵۱۴/۵۱۰۵) مربوط می‌باشد.

۵- بر اساس نتایج آزمون ANOVA بین میانگین امتیاز داده شده به شاخص‌های مولفه‌های آموزش و تدریس، غنی‌سازی شغلی، پژوهش، رشد حرفه‌ای و شخصی به ترتیب با $P = ۰/۰۳۴$ و $P = ۰/۰۴$ و $P = ۰/۰۱۱$ و $P = ۰/۰۰۰$ در بین اعضای هیأت علمی رشته‌های پزشکی و غیرپزشکی تفاوت معنادار وجود دارد و در تمام موارد نامبرده، میانگین امتیازات داده شده به شاخص‌ها در بین اعضای هیأت علمی رشته‌های غیرپزشکی بالاتر می‌باشد.

۶- بر اساس نتایج حاصل از آزمون ANOVA، بین میانگین امتیازات داده شده به شاخص‌های مولفه تدریس و آموزش، غنی‌سازی شغلی، پژوهش، مشاوره و خدمات علمی و ...، فعالیت مدیریتی اجرایی و اداری، رشد حرفه‌ای و شخصی، نوآوری و آینده‌پژوهی به ترتیب با $P = ۰/۴۱۱$ ، $P = ۰/۸۷۵$ ، $P = ۰/۹۳۹$ ، $P = ۰/۸۲۲$ ، $P = ۰/۹۵۳$ ، $P = ۰/۷۳۵$ ، $P = ۰/۷۸۸$ در بین اعضای هیأت علمی با سمت‌های ریاست، معاونت، مدیر گروه، معاون گروه، هیأت علمی بدون سمت اجرایی تفاوت معناداری وجود ندارد.

۷- نمودار سیستماتیک مراحل اجرایی مدل با میانگین ۶/۴ از ۷ که بالاترین امتیاز است، برای اجرا متناسب با دانشگاه‌ها می‌باشد.

شده در این تحقیق، نخستین کار انجام شده در کشور می‌باشد.

از نتایج این تحقیق می‌توان نکات زیر را بر شمرد:

۱- ۸۶ درصد از اعضای هیأت علمی در این تحقیق با فلسفه، اهداف، مبانی نظری، اصول حاکم، مراحل اجرایی، نظام بازخورد، ارزیابی و تجدید نظر مدل موافق بوده‌اند و آن را مورد تایید قرار دادند.

۲- نتایج حاصل از آزمون فریدمن نشان داد که اعضای هیأت علمی، بیشترین اهمیت را به فعالیت نوآوری و آینده‌پژوهی (۵/۱) و کمترین اهمیت را به فعالیت مشاوره و خدماتی علمی داخل و خارج دانشگاه و پاسخگویی به انتظارات جامعه (۲/۹۶) داده‌اند.

۳- نتایج آزمون ANOVA نشان می‌دهد که در میانگین امتیازات داده شده از سوی اعضای هیأت علمی به مجموعه شاخص‌های هر یک از مولفه‌های آموزش و تدریس تا نوآوری و آینده‌پژوهی بر حسب نوع دانشگاه اختلافی وجود ندارد.

۴- با توجه به نتایج آزمون ANOVA و با $P = ۰/۴۵$ بین میانگین امتیازات داده شده به شاخص‌های مولفه آموزش و تدریس در بین مراتب علمی اعضای هیأت علمی تفاوت معنادار وجود دارد. بیشترین میانگین امتیاز داده شده به شاخص‌های مولفه آموزش و تدریس به

می‌باشد و در سطح زیاد، تمرکز بر فعالیت نوآوری و آینده‌پژوهی است. در حالی که برای هر حرکتی باید از وضع موجود شروع کنیم و به سمت مطلوب برسیم. برای بهتر کردن باید به انتظارات جامعه و نیازهای دانشجویان هم در زمان حاضر و هم آینده توجه داشته باشیم. نکته مهم این است که اگر دانشگاه‌ها به میزان ساعات فعالیت اعضای هیأت علمی و هزینه‌ها توجه نمایند، نظام پرداخت قانونمند می‌شود و این سبب می‌شود که:

الف- قدرت بهره‌وری (کارایی و کارآمدی) افزایش یابد.

ب- این امر اعضای هیأت علمی را به قدرت می‌رساند.

پ- قدرت اعضای هیأت علمی به دانشجو و در نهایت جامعه منتقل می‌شود.

پیشنهادها

۱- بر اساس نتایج حاصل از تحقیق حاضر، میزان اهمیت به مولفه‌ها و شاخص‌های تعیین حجم کاری، میانگین بالایی را نشان می‌دهد. از سویی وضعیت موجود، نشان دهنده عدم توجه به برخی مولفه‌های مدل در نظام آموزش عالی کشور می‌باشد، به خصوص در زمینه مشاوره و خدمات علمی داخل و خارج

۸- مولفه‌ها و عناصر مدل با میانگین ۶/۴ از ۷ برای اجرا کافی می‌باشند.

۹- مدل پیشنهادی با میانگین ۶/۳۳ از ۷ جامعیت اجرایی دارد.

۱۰- مدل پیشنهادی با میانگین ۶/۴۳ از ۷ در کل آموزش عالی چه در بخش دولتی و چه غیردولتی قابلیت کاربرد دارد.

۱۱- مدل پیشنهادی با میانگین ۶/۵ از ۷ کاربردی، قابل اجرا و از اعتبار ملی برخوردار است. مدل پیشنهادی (JFWM)

با ۹۵ درصد اطمینان مورد تایید قرار گرفت و به منظور ایجاد تحولی نو در نظام آموزش عالی برای تعیین حجم کاری اعضای هیأت علمی ارائه خواهد شد. نتایج نشان داد که در وضعیت حاضر، اهمیت فعالیت‌های اعضای هیأت علمی برای تعیین حجم کاری در سه سطح کم، متوسط و زیاد می‌باشد که در سطح کم، تمرکز بر روی فعالیت‌های مدیریتی، اجرایی، اداری، مشاوره و خدمات علمی داخل و خارج دانشگاه و پاسخگویی به انتظارات جامعه است. در سطح متوسط، تمرکز بر روی فعالیت‌های تدریس و آموزش، غنی‌سازی شغلی، رشد حرفه‌ای و شخصی و پژوهش

ریاست، معاونت و مدیر گروه، به فعالیت‌هایی نظیر عضویت در شورای سردبیران، سردبیری مجلات و... نیز توجه شود.

۷- پیشنهاد می‌شود در زمینه رشد حرفه‌ای و شخصی، مسئولین دانشگاه‌ها نیز مانند اعضای هیأت علمی به شرکت در نشست‌های حرفه‌ای توجه نمایند و امکان بیشتری را برای اعطای بورس‌های تحصیلی و تحقیقاتی فراهم نمایند.

۸- پیشنهاد می‌شود در زمینه نوآوری و آینده‌پژوهی، نظام آموزش عالی کشور به دلیل اهمیت به سرعت تغییرات به روزآمد کردن اطلاعات، دانش، مهارت‌ها بر اساس نوآوری‌های علمی - پژوهشی توجه بیشتری نماید و دانشگاه‌ها به تکنولوژی اطلاعات مجهز شوند.

۹- توصیه می‌شود که دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی با استفاده از شاخص‌های حجم کاری و مدل پیشنهادی در تحقیق حاضر به بررسی حجم کاری اعضای هیأت علمی در سطح کشور بپردازند.

۱۰- پیشنهاد می‌شود با طرح مولفه‌ها و شاخص‌های جدید، علاوه بر مولفه‌ها و شاخص‌های تعیین شده، مدل تعیین حجم کاری اعضای هیأت علمی تکمیل و بسط داده شود.

دانشگاه و پاسخگویی به انتظارات جامعه. لذا پیشنهاد می‌شود مولفه‌ها و شاخص‌های تعیین حجم کاری در مدل پیشنهادی، مورد توجه نظام آموزش عالی قرار گیرد.

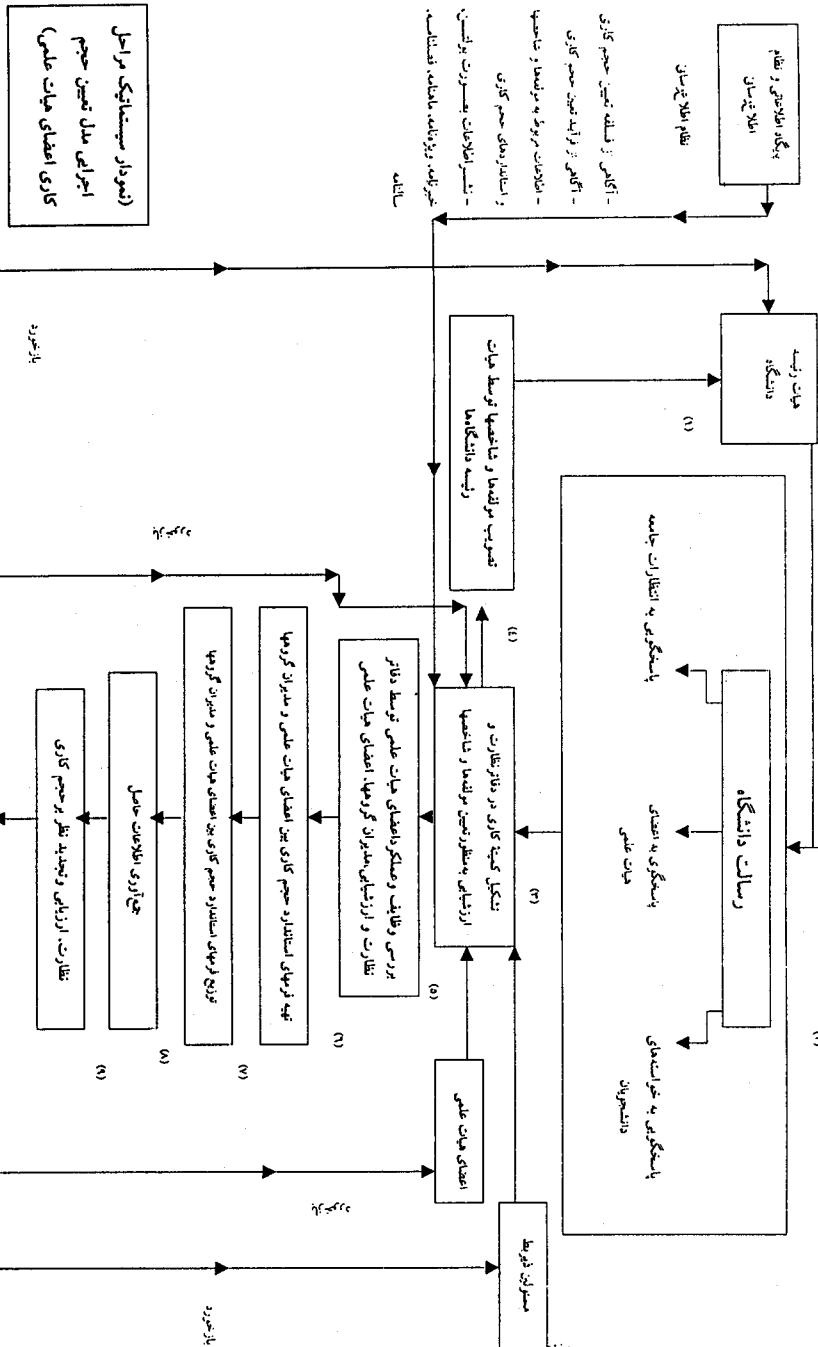
۲- با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌شود در زمینه آموزش و تدریس، شاخص پاسخگویی به نامه‌های الکترونیکی، مورد توجه بیشتری قرار گیرد تا از این طریق، ارتباط دانشجویان با اعضای هیأت علمی در مراتب بالاتر قطع نگردد.

۳- با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌شود در زمینه غنی‌سازی شغلی، به محتوای کارگاه‌های آموزشی و دوره‌های بازآموزی توجه بیشتری شود و متناسب با نیاز اعضای هیأت علمی باشد.

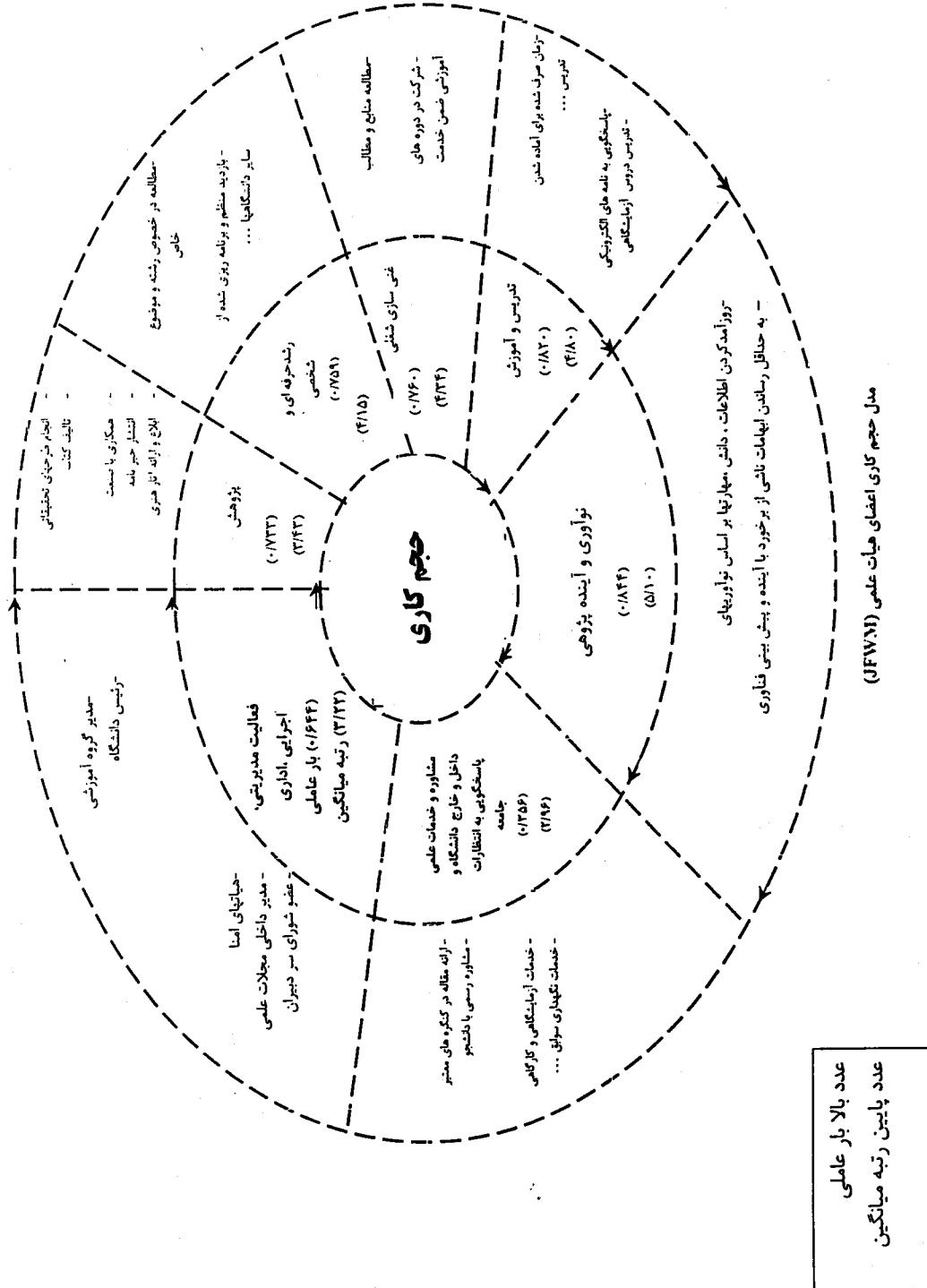
۴- با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌شود در بخش فعالیت‌های پژوهشی در زمینه همکاری با صنعت، به اعضای هیأت علمی اطلاعات بیشتری داده شود و اهمیت این امر برای آنان شناخته شود.

۵- پیشنهاد می‌شود در زمینه مشاوره و خدمات علمی داخل و خارج دانشگاه و پاسخگویی به انتظارات جامعه، اعضای هیأت علمی در تعیین حجم کاری خود انتظارات جامعه را مهم بدانند، زیرا زیر بنای سایر فعالیت‌ها می‌باشد.

۶- پیشنهاد می‌شود در زمینه فعالیت‌های مدیریتی، اجرایی و اداری، علاوه بر توجه به پست‌های



توضیحات: کمیته کاری مسئول از مشخصات، سوابق کارکنان اعضای هیات علمی می‌باید کمیته کاری آفرین‌پویا پشتیبانی (شامل مشارکت و درگیر تمام اعضای هیات علمی، تولید نظام به موقع نسبت به حجم کاری، اطمینان از تعیین حجم کاری) و از فناوریهای مدیریت (تبادل نظر با اعطاء هیات علمی و مدیران، بررسی کارها و ... و استقرار سیستم پیشنهادت تعیین حجم کاری اعضای هیات علمی استفاده می‌کند.



منابع

- ۱- ورجین جان اف و هنری لی، آلن «روش‌های تحلیل حجم کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی» ترجمه قورچیان، نادرقلی، انتشارات مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۷۴.
- ۲- قورچیان، خورشیدی، «شاخص‌های عملکردی در ارتقای کیفی با مدیریت نظام آموزش عالی» انتشارات فراشناختی اندیشه، ۱۳۷۹.
- 3- "College and university faculty", Search by occupation professional and Technical occupation Decembel 2000.
- ۴- قورچیان، نادرقلی، "نظام پرداخت حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی" انتشارات مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۷۴.
- 5- " Faculty Duties and Responsibilities", [http:// google.com](http://google.com), 2001.
- ۶- مهربان، رضا، «مدیریت کیفیت جامع (T.Q.M) روش اجرایی پیاده‌سازی مدیریت کیفیت جامع»، نشر پیکان، ۱۳۷۹.
- 7- " College of education Arizona State university, Differential Faculty Workload", <http:// Hackett.edasu.edu> Workload, Revised march 2000
- 8- Byrd , Jr, L, Practical consideration and suggestions For measuring Faculty workload , Analyzing Faculty workload , 1995.
- 9- Wilfrid Lourier University Faculty Association, 2002.