

ارزیابی عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران مرکز

رمضان جهانیان¹

تاریخ دریافت: آبان ماه 1391

تاریخ پذیرش: اردیبهشت ماه 1392

چکیده

هدف تحقیق حاضر ارزیابی عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز بود که به روش پیمایشی از نوع توصیفی اجرا گردید. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز در سال تحصیلی 90-89 که تعداد آنها 995 نفر بوده است. و حجم نمونه آماری 275 نفر براساس جدول مورگان انتخاب شد. ابزار اندازه گیری داده ها، پرسشنامه محقق ساخته که براساس آئین نامه جدید ارتقای اعضای هیات علمی تنظیم گردید. نتایج نشان داد که، عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز در زمینه های، تدوین مقاله، پایان نامه دانشجویی، رعایت نظم و انضباط درسی و شئونات آموزشی، کیفیت تدریس، کمیت تدریس، تألیف کتب درسی، کاربرد روش های نوین تدریس، بیشتر از حداقل امتیازات در نظر گرفته شده براساس آئین نامه جدید ارتقای اعضای هیات علمی است. و در زمینه های عملکرد تولید دانش فنی، اختراع، اکتشاف و کسب رتبه در جشنواره های ملی، ارائه طرح های پژوهشی، ارزیابی، داوری مقالات و فعالیتهای پژوهشی، ترجمه کتاب،

تصحیح انتقادی کتاب، تجدید چاپ کتاب کمتر از حداقل امتیازات در نظر گرفته شده براساس آئین نامه جدید ارتقای اعضای هیات علمی است .

واژه های کلیدی: اعضای هیات علمی، عملکرد آموزشی، عملکرد پژوهشی

مقدمه

ارزیابی عملکرد در تسهیل اثربخشی سازمانی یک وظیفه مهم مدیریت منابع انسانی تلقی می‌شود. در سالهای اخیر به نقش ارزیابی عملکرد توجه زیادی معطوف شده است. به عقیده صاحب‌نظران یک سیستم اثربخش ارزشیابی عملکرد می‌تواند مزایای زیادی را برای سازمان‌ها و منابع انسانی در پی داشته است. لانجنکر و نیکودیم^۱ (1996)، بیان کرده‌اند که سیستم ارزشیابی عملکرد؛ (الف) بازخورد عملکردی مشخصی را برای بهبود عملکرد منابع انسانی فراهم می‌آورد، (ب) الزامات کارآموزی منابع انسانی را معین می‌کند (ج) زمینه توسعه افراد را فراهم و تسهیل می‌کند، (د) بین نتیجه‌گیری پرسنلی و عملکرد ارتباط نزدیکی برقرار می‌نماید و (ه) انگیزش و بهره‌وری نیروی انسانی را افزایش می‌دهد. همچنین رابرتس و پاولاک^۲ (1996) معتقدند که ارزشیابی عملکرد برای مقاصد متعدد سرپرستی و توسعه‌ای از جمله، برای ارزشیابی عملکرد فردی بر حسب نیازهای سازمانی، پیش‌بینی بازخورد به نیروی انسانی در جهت اصلاح یا تقویت رفتار آنها و تخصیص پاداش و ارتقای شغلی افراد، مورد استفاده قرار می‌گیرد.

در عین حال، امروزه بسیاری از نظام‌های منابع انسانی و مدیریت معمول، مناسب به نظر نمی‌رسند و الگوهای قدیمی ناکارآمد تلقی می‌شوند. طی دهه اخیر، بسیاری از سازمانها دریافته‌اند که در عمل فاقد نظام ارزشیابی عملکردی که بتوان از طریق آن اولویت‌ها و اهداف خود را به نیروی انسانی انتقال داد و بهسازی آنها را پی گرفت، هستند.

^۱. Longenecker and Nykodym

^۲. Roberts and pavlak

انسان به دلیل گستردگی حیطه‌های شناختی و استفاده از ابزارهای مختلفی نظیر احساس، مشاهده، ادراک، تجربه و قدرت تعلق و تفکر در موضوعات مختلف بویژه در ارزیابی و تفسیر رفتار و عملکرد کارکنان حساس بوده و مجموعه این عوامل کاردستیابی مدیران به ارزیابی عملکرد مؤثر را تحت الشعاع قرار داده است (استردویک^۱، 2005، ص 10).

برای ارزشیابی صحیح از عملکردها، بایستی رویکردها و روشهای ارزشیابی عملکرد را شناسایی کرده و کاربرد هر کدام را در موقعیت‌های معین بدانیم. بطور کلی پنج رویکرد در خصوص ارزشیابی عملکرد معرفی شده است (نو^۲ و دیگران، 2008، ص 355: اسنل و بولندر^۳، 2007، ص 348) این رویکردها عبارتند از:

الف) رویکرد مقایسه‌ای^۴: رویکرد مقایسه‌ای به مدیریت عملکرد، نیازمند اینست که ارزیابی کننده، عملکرد افراد را با دیگران مقایسه کند.

ب) رویکرد ویژگی‌ها^۵: این رویکرد به مدیریت عملکرد، بر گسترش ویژگیهای معینی که برای موفقیت سازمان مطلوب تلقی می‌گردد، تأکید می‌کند.

ج) رویکرد رفتاری^۶: این رویکرد تلاش می‌کند رفتارهایی که یک فرد بایستی انجام دهد تا در کارش مؤثر باشد را تعریف کند.

د) رویکرد نتایج^۷: این رویکرد بر مدیریت اهداف، نتایج قابل اندازه‌گیری یک شغل و گروه‌های کاری تمرکز دارد.

1. Stredwick
2- Noe
3- Snell & Bohlander
4. Comparative
5. Attribute
6. Behavioral
7. Result

ه) رویکرد کیفیت^۱: چهار رویکرد پیش گفته رویکردها سنتی به اندازه‌گیری و ارزیابی عملکرد منابع انسانی تلقی می‌شوند. دو ویژگی اصلی رویکرد کیفیت؛ مشتری‌گرایی و رویکرد پیشگیری از خطا هستند. ارتقاء رضایت مشتریان داخلی و خارجی از اهداف اولیه و اساسی رویکرد کیفیت است.

روشهای مختلفی برای ارزشیابی عملکرد منابع انسانی وجود دارد که در قالب هر یک از رویکردهای ذکر شده می‌توان آنها را دسته‌بندی نمود (بایرز و رو^۲، 2008 ص 218) اما اینکه کدام روش، مناسبترین یا بهترین روش ارزشیابی است به هدف سازمان از ارزیابی کارکنان بستگی دارد و معمولاً نیز ترکیبی از روشهای مختلف برای ارزشیابی کارکنان به کار گرفته می‌شود. اسنل و بولندر (2007 ص 384) روشهای ارزشیابی عملکرد را در سه دسته کلی به شرح زیر ارائه نموده‌اند.

- 1- روشهای مبتنی بر ویژگیهای فردی، شامل: روش مقیاس رتبه‌بندی ترسیمی^۳، روش مقیاس استانداردهای مختلط^۴، روش انتخاب اجباری^۵، روش توصیفی^۶ است
- 2- روشهای مبتنی بر رفتار یا روشهای رفتاری، شامل: روش ثبت وقایع حساس^۷، روش چک لیست^۸، روش مقیاس رتبه‌ای رفتاری^۹،- مقیاس مشاهده رفتار^{۱۰} است
- 3- روشهای مبتنی بر نتایج، شامل: روش مدیریت بر مبنای اهداف^{۱۱} و روش کارت امتیازی متوازن^{۱۲} می‌باشد

1. Quality
 3- Byars & Rue
 3. Graphic Rating Scales
 4. Mixed_Standard Scales
 5. Forced_Choice Method
 6. Essay Method
 7. Critical Incident Method
 8. Checklist
 9. Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)
 10. Behavior Observation Scale (BOS)
 11. Management by Objectives
 12. Balanced Scocard

براساس نتایج مطالعات مختلف (بالیگا،^۱ 1994 و مادلر^۲، 1997 به نقل از ابیلی، 1381). عوامل اثربخشی نظام ارزشیابی عملکرد عبارتند از: وجود طرح نظام اثربخش ارزشیابی عملکردی، تعریف دقیق عملیات ارزشیابی اثربخش عملکرد، وجود حمایت اثربخش نظام ارزشیابی عملکردی، پذیرش نیروی انسانی از نظام ارزشیابی عملکرد سازمان و تمایل آنان نسبت به انجام آن، تعهد و توافق مدیران و همه افراد سازمان برای اعمال مناسب نظام ارزشیابی عملکرد و بررسی مداوم و نظام‌مند خود نظام ارزشیابی عملکرد.

حجتی (1387) در پژوهشی تحت عنوان میزان رضایت دانشجویان از نحوه تدریس مدرسین به این نتایج دست یافت که ارزشیابی از کیفیت تدریس اعضای هیات علمی دانشگاه ما از اهمیت بالایی برخوردار است زیرا تربیت نیروی متخصص برای نسل آینده مستلزم وجود کادر قوی و توانمند هیات علمی در دانشگاه‌هایی است که هم در امر آموزش و هم در امر پژوهش دارای دانش، بینش و تبحر لازم باشند. اعتبار و شهرت موسسات آموزش عالی به اعتبار و کارایی هیات علمی آنها بستگی دارد. بنابراین یکی از معیارهای مهم در ارزشیابی آموزشی، کیفیت تدریس اعضای هیات علمی است.

جلیلی (1383) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر ارزیابی عملکرد کارکنان در ارتقاء سطح بهره‌وری به این نتایج دست یافت که تلاش و انگیزه استادان دانشگاه زمانی که معیاری برای مقایسه خود با دیگر همکاران داشته باشد بهتر و مطلوب‌تر می‌شود. این در حالی است که فقدان چنین سیستمی باعث شده است تا تفاوتی میان عملکردهای متفاوت استادان و حقوق و مزایای آنان وجود نداشته باشد و در نتیجه انگیزه عملکرد بهتر، کاهش یابد.

بازرگان (1384) در پژوهشی تحت عنوان ارزیابی عملکرد نیروی انسانی جزء ارکان اصلی به این نتایج دست یافته که عملکرد نیروی انسانی جزء ارکان اصلی حفظ و بقای

هر سازمانی محسوب می شود، دانشگاه ها نیز به عنوان سازمان هایی که هدف تربیت نیروی انسانی متخصص در کنار تولید علم را به عهده دارند پیش از هر سازمانی نیازمند ارزیابی از عملکرد اعضای هیات علمی خود هستند. ارزیابی عملکرد هیات علمی باعث آشکار شدن نقاط ضعف و قوت آنان گشته و مقدمه توسعه ی علمی و رسیدن به اهداف دانشگاه محسوب می شود.

فیوضات (1382) در پژوهشی تحت عنوان "نقش دانشگاه در توسعه ملی" به این نتایج دست یافته که دانشگاه مرکز تحقیق و پژوهش علمی و فرهنگی ومهد نوسازی اجتماع است، زیرا محلی است که در آن افکار و اندیشه ای جدید، دانش و معرفت نو، تکنولوژی متحول و فرهنگی خلاق و پویا نشو و نما می کند.

دلاور (1385) در پژوهشی تحت عنوان روش های تحقیق در علوم تربیتی به نتایج دست یافته است که تدریس، مهمترین مسئولیت اعضای هیات علمی دانشگاه ها و مراکز آموزشی است، ارزیابی از کیفیت تدریس می تواند در بهبود و اصلاح نحوه ی تدریس و در نهایت ارتقای کیفیت آموزشی دانشگاه سهم بسزایی داشته باشد.

آراسته (1384) در پژوهشی تحت عنوان اثربخشی آموزش به این نتایج دست یافته است که داشتن یک سیستم جامع و دقیق ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی می تواند تأثیر مطلوب متعددی داشته باشد مانند تعیین نیازهای آموزشی، نیازهای منابع انسانی، نحوه ترفیع و تعیین حقوق و مزایای اعضای هیئت علمی .

کنن (2000) در پژوهشی تحت عنوان "راهنمای بهبود تدریس در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی" نشان داد که، بیش از 60 درصد دانشجویان فرایند آموزش توسط اساتید خود را اثربخش دانسته اند. نیمی از دانشجویان اظهار داشته اند که اساتید با آنها به طور مؤثر ارتباط برقرار می کرده اند. 68 درصد اظهار داشته اند که شیوه ی تدریس رضایت بخش و قابل یادداشت برداری بوده است. 70 درصد دانشجویان اعلام داشته اند اساتید آنها

قابل دسترسی بوده و علاقمند به کمک به آنها در یادگیری بوده اند. بیش از 72 درصد اظهار داشته اند اساتید آنها دانشجویان را نسبت به ابراز عقیده تشویق می کرده اند.

(میلر 2006)، سه نوع صلاحیت را در اساتید دانشگاه ضروری دانسته است. این موارد عبارتند از :

الف) صلاحیت و توانایی فنی (علم و مهارت در درس مورد آموزش).

ب) صلاحیت و توانایی حرفه ای (آگاهی از برنامه ریزی، ارائه و ارزیابی آموزشی).

ج) صلاحیت شخصی (ویژگی های شخصی و رفتاری مؤثر در فرایند تعلیم و تربیت).

کمبروجون¹ (1996) در پژوهشی تحت عنوان «چشم انداز جهانی بر اهداف آموزشی، تدریس و ارزیابی به این نتایج دست یافت که نظام های آموزش عالی جهان به سمت کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی گرایش پیدا کرده اند بنابراین لازم است تا مکانیزم های بررسی کیفیت تدریس به صورت استاندارد ایجاد گردد.

پوتفام² (2002) در پژوهشی تحت عنوان نقش ارزشیابی در آموزش و پرورش به این نتایج دست یافت که فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی هدفهای متفاوتی را دنبال می کنند به همان نسبت نیز ملاکهای موفقیت آموزشی نیز متنوع اند. با وجود تنوع روش های ارزشیابی موجود، هیچ یک از آنها برای ارزشیابی از عملکرد آموزشی همه مدرسان در شرایط متفاوت، مفید و کاملاً مناسب نیستند.

با توجه به آنچه گذشت، هدف تحقیق حاضر ارزیابی عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی بر اساس آئین نامه ارتقاء است و منظور از عملکرد آموزشی و پژوهشی عبارت است از:

¹- Kember & Jones

²- Puttfam

عملکرد آموزشی^۱: فراگرد خدماتی است که به یادگیری دانشجویان منتهی می شود و به صورت افزوده معلومات و دانش و مهارت، تبحر علمی، رشد فکری و ذهنی، بلوغ عاطفی، بینش اجتماعی و پرورش هنری در وجود دانشجویان تجلی می کند. در خلیات، ذهنیات، قابلیت ها و توانایی های آنها اثر می گذارد و به صورت تغییراتی در رفتار آنها، اعم از رفتار اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی ظاهر می شود. (فیوضات 1384)

عملکرد پژوهشی^۲: فراگرد خدماتی است که به گسترش مرزهای دانش و معرفت می انجامد و به صورت افزوده علم و فن، یافته ها و شناخته های دقیق تر پدیده های طبیعی و اجتماعی، نوآوری ها و ابداعات تکنولوژی، اکتشافات علمی و آفرینش های هنری ظاهر می شود. (فیوضات 1384)

¹. Educational performance

². Research performance

پرسش‌های پژوهش

1- وضعیت عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز بر اساس آئین نامه ارتقاء در بعد رعایت نظم و انضباط درسی و شئونات آموزشی چگونه است؟

2- وضعیت عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز بر اساس آئین نامه ارتقاء در بعد کیفیت تدریس چگونه است؟

3- وضعیت عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز بر اساس آئین نامه ارتقاء در بعد کمیت تدریس چگونه است؟

4- وضعیت عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز بر اساس آئین نامه ارتقاء در بعد تألیف کتب درسی چگونه است؟

5- وضعیت عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز بر اساس آئین نامه ارتقاء در بعد کاربرد روش‌های نوین تدریس چگونه است؟

6- وضعیت عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز بر اساس آئین نامه ارتقاء در بعد مقالات چگونه است؟

7- وضعیت عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز بر اساس آئین نامه ارتقاء در بعد تولید دانش فنی، اختراع، اکتشاف و کسب رتبه در جشنواره‌های ملی چگونه است؟

8- وضعیت عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز بر اساس آئین نامه ارتقاء در بعد ارائه طرح‌های پژوهشی، ارزیابی، داوری مقالات چگونه است؟

9- وضعیت عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز بر اساس آئین نامه ارتقاء در بعد ترجمه ، تصحیح انتقادی و تجدید چاپ کتاب چگونه است؟

10- وضعیت عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز بر اساس آئین نامه ارتقاء در بعد پایان نامه دانشجویی چگونه است؟

روش تحقیق

هدف تحقیق حاضر ارزیابی وضعیت عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز بود که به روش پیمایشی از نوع توصیفی اجرا گردید. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز در سال تحصیلی 90-89 که تعداد آنها 995 نفر بوده است. و حجم نمونه آماری 275 نفر براساس جدول مورگان انتخاب شد. ابزار اندازه گیری داده ها، پرسشنامه محقق ساخته که براساس آئین نامه جدید ارتقای اعضای هیات علمی تنظیم گردید. این پرسشنامه دارای 27 سؤال که سئوالات 7-1 مربوط به بعد آموزشی (ماده 2 آئین نامه ارتقای اعضای هیات علمی) و سئوالات 27-8 مربوط به بعد پژوهشی (ماده 3 آئین نامه ارتقای اعضای هیات علمی) است. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه پس از مطالعه متخصصان مربوطه مورد تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت. نتایج حاصل از اعتبار پرسشنامه (ضریب آلفای کرونباخ) 0/857 بدست آمد و حاکی از این می باشد که آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار است. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از شاخصهای آمار توصیفی « میانگین و انحراف معیار » و نیز جهت مقایسه میانگین نمونه آماری بامیانگین جامعه از آزمون T مستقل تک نمونه ای، استفاده شده است.

یافته ها:

1- وضعیت عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز بر بر اساس آئین نامه ارتقاء در بعد رعایت نظم و انضباط درسی و شئونات آموزشی چگونه است؟

حداقل نمره مطلوب = 5			انحراف معیار	میانگین	تعداد	دانشکده
سطح معناداری	درجه آزادی	t				
0/038	25	0/976	1.306	7.25	26	زبان های خارجی
0/017	26	0/105	0.914	7.98	27	علوم پایه
0/005	6	0/633	1.492	7.36	7	تربیت بدنی
0/041	32	2/128	1.227	7.45	33	روان شناسی
0/011	33	1/030	0.999	7.18	34	فنی - مهندسی
0/043	22	1/480	1.409	7.43	23	مدیریت
0/007	13	1/847	1.251	7.44	14	علوم سیاسی
0/016	18	1/450	1.028	7.34	19	اقتصاد
0/005	28	2/052	1.086	7.41	29	ادبیات
0/018	18	1/372	1.003	7.32	19	حقوق
0/006	34	1/349	1.003	7.2 3	3 5	هنر
0/002	8	0/855	1.318	7.3 9	9	دروس عمومی

داده های مندرج در جدول بالا نشان می دهد که میانگین امتیاز کسب شده توسط اعضای هیأت علمی در کلیه دانشکده ها بالاتر از حداقل امتیاز در نظر گرفته شده در آئین نامه مربوطه می باشد. همچنین، نتایج آزمون T جهت مقایسه امتیازات هر دانشکده با حداقل امتیازات بیانگر تفاوت معناداری در کلیه دانشکده ها است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که، میانگین امتیازات کسب شده توسط اعضای هیأت علمی در بعد رعایت نظم و انضباط

درسی و شئونات آموزشی در همه دانشکده ها بیشتر از حداقل امتیاز در نظر گرفته شده در آئین نامه ارتقاء است.

2- وضعیت عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

بر اساس آئین نامه ارتقاء در بعد کیفیت تدریس چگونه است؟

حداقل نمره مطلوب = 15			انحراف معیار	میانگین	تعداد	دانشکده
سطح معناداری	درجه آزادی	t				
0/041	25	0/075	2.615	18.04	26	زبان های خارجی
0/029	26	1/060	2.359	17.52	27	علوم پایه
0/036	6	0/934	1.618	17.43	7	تربیت بدنی
0/042	32	0/252	2.759	17.88	33	روان شناسی
0/007	33	2/893	1.660	17.18	34	فنی - مهندسی
0/045	22	0/192	3/266	17.13	23	مدیریت
0/140	13	1/521	2.151	17.37	14	علوم سیاسی
0/001	18	0/687	2.338	17.63	19	اقتصاد
0/001	28	4/370	1.785	17.55	29	ادبیات
0/006	18	1/813	2.404	18	19	حقوق
0/010	34	2/721	2.423	17.89	35	هنر
0/001	8	2/000	2	17.67	9	دروس عمومی

داده های مندرج در جدول بالا نشان می دهد که میانگین امتیاز کسب شده در بعد کیفیت تدریس، توسط اعضای هیأت علمی در کلیه دانشکده ها بالاتر از حداقل امتیاز در نظر گرفته شده در آئین نامه مربوطه می باشد. همچنین، نتایج آزمون T جهت مقایسه امتیازات هر دانشکده با حداقل امتیازات بیانگر تفاوت معناداری در کلیه دانشکده ها است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که، میانگین امتیازات کسب شده توسط اعضای هیأت

علمی در بعد کیفیت تدریس در همه دانشکده‌ها بیشتر از حداقل امتیاز در نظر گرفته شده در آئین نامه ارتقاء است.

3- وضعیت عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز بر بر اساس آئین نامه ارتقاء در بعد کمیت تدریس چگونه است؟

حداقل نمره مطلوب = 8			انحراف معیار	میانگین	تعداد	دانشکده
سطح معناداری	درجه آزادی	t				
0/002	25	1/391	2.378	11.85	26	زبان های خارجی
0/005	26	2/438	2.386	11.33	27	علوم پایه
0/004	6	2/102	2.370	11.57	7	تربیت بدنی
0/000	32	1/294	2.219	11.36	33	روان شناسی
0/003	33	2/740	2.257	11.38	34	فنی - مهندسی
0/001	22	1/414	2.503	11.91	23	مدیریت
0/000	13	3/814	2.196	11.15	14	علوم سیاسی
0/000	6	-3/374	2.110	11.68	19	اقتصاد
0/005	28	1/922	2.289	11.79	29	ادبیات
0/003	18	2/140	1.960	11.21	19	حقوق
0/001	34	3/368	2.822	11.51	35	هنر
0/001	8	2/750	1.965	11.11	9	دروس عمومی

داده های مندرج در جدول بالا نشان می دهد که میانگین امتیاز کسب شده توسط اعضای هیأت علمی در کلیه دانشکده ها بالاتر از حداقل امتیاز در نظر گرفته شده در آئین نامه مربوطه می باشد. همچنین، نتایج آزمون T جهت مقایسه امتیازات هر دانشکده با حداقل امتیازات بیانگر تفاوت معناداری در کلیه دانشکده ها است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که، میانگین امتیازات کسب شده توسط اعضای هیأت علمی در بعد کمیت تدریس در همه دانشکده ها بیشتر از حداقل امتیاز در نظر گرفته شده در آئین نامه ارتقاء است.

4- وضعیت عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

بر اساس آئین نامه ارتقاء در بعد تألیف کتب درسی چگونه است؟

حداقل نمره مطلوب = 1/5			انحراف معیار	میانگین	تعداد	دانشکده
سطح معناداری	درجه آزادی	t				
0/003	25	1/272	0.564	3.57	26	زبان های خارجی
0/004	26	3/789	0.665	3.68	27	علوم پایه
0/002	6	2/780	0.521	3.51	7	تربیت بدنی
0/001	32	2/295	0.571	3.60	33	روان شناسی
0/000	33	3/504	0.496	3.45	34	فنی - مهندسی
0/003	22	1/135	0.667	3.67	23	مدیریت
0/002	13	3/960	0.379	3.34	14	علوم سیاسی
0/001	18	3/168	0.377	3.40	19	اقتصاد
0/004	28	2/155	0.411	3.41	29	ادبیات
0/000	18	0/971	0.277	3.28	19	حقوق
0/005	34	1/657	0.449	3.32	35	هنر
0/003	8	3/845	0.194	3.23	9	دروس عمومی

داده های مندرج در جدول بالا نشان می دهد که میانگین امتیاز کسب شده توسط اعضای هیأت علمی در کلیه دانشکده ها بالاتر از حداقل امتیاز در نظر گرفته شده در آئین نامه مربوطه می باشد. همچنین، نتایج آزمون T جهت مقایسه امتیازات هر دانشکده با حداقل امتیازات بیانگر تفاوت معناداری در کلیه دانشکده ها است. بنابراین می توان نتیجه گرفت

که، میانگین امتیازات کسب شده توسط اعضای هیأت علمی در بعد تألیف کتب درسی در همه دانشکده ها بیشتر از حداقل امتیاز در نظر گرفته شده در آئین نامه ارتقاء است.

5- وضعیت عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز بر بر اساس آئین نامه ارتقاء در بعد کاربرد روش های نوین تدریس چگونه است؟

حداقل نمره مطلوب = 6			انحراف معیار	میانگین	تعداد	دانشکده
سطح معناداری	درجه آزادی	t				
0/025	25	1/147	3.121	3.869	26	زبان های خارجی
0/002	26	3/650	3.202	3.941	27	علوم پایه
0/003	6	2/428	4.880	3.786	7	تربیت بدنی
0/004	32	1/824	2.121	3.2	33	روان شناسی
0/003	33	3/627	3.985	3.676	34	فنی - مهندسی
0/005	22	3/332	2.890	3.148	23	مدیریت
0/002	13	2/731	4.117	3.852	14	علوم سیاسی
0/004	18	3/240	5.045	3.732	19	اقتصاد
0/000	28	1/070	1.744	3.245	29	ادبیات
0/002	18	1/544	1.963	3.053	19	حقوق
0/001	34	2/402	5.169	3.557	35	هنر
0/003	8	2/632	3.428	3.5	9	دروس عمومی

حداقل امتیاز = 6			انحراف معیار	میانگین امتیازات	تعداد مقاله	دانشکده
سطح معناداری	درجه آزادی	t				
0/006	25	4.18 9	1.966	9.88	26	زبان های خارجی
0/029	26	5.21 6	1.531	8.96	27	علوم پایه
0/034	6	3.15 8	1.496	8.55	7	تربیت بدنی
0/041	32	5.54 7	1.898	8.11	33	روان شناسی
0/025	33	5.27 5	1.788	8.88	34	فنی - مهندسی
0/035	22	5.36 9	1.573	8.74	23	مدیریت
0/024	13	6.75 2	1.553	8.80	14	علوم سیاسی
0/015	18	5.44 1	1.539	8.58	19	اقتصاد
0/012	28	6.23 9	1.682	8.55	29	ادبیات
0/016	18	5.26 7	1.851	9.26	19	حقوق
0/024	34	7.65 6	1.843	9.11	35	هنر
0/046	8	6.12 4	1.225	8.2	9	دروس عمومی

داده های مندرج در جدول بالا نشان می دهد که میانگین امتیاز کسب شده توسط اعضای هیأت علمی در کلیه دانشکده های پائین تر از حداقل امتیاز در نظر گرفته شده در آئین نامه مربوطه می باشد. همچنین، نتایج آزمون T جهت مقایسه امتیازات هر دانشکده با

حداقل امتیازات بیانگر عدم تفاوت معناداری در کلیه دانشکده ها است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که، میانگین امتیازات کسب شده توسط اعضای هیأت علمی در بعد کاربرد روش های نوین تدریس در همه دانشکده ها بیشتر از حداقل امتیاز در نظر گرفته شده در آئین نامه ارتقاء است.

6- وضعیت عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران

مرکز بر بر اساس آئین نامه ارتقاء در بعد تهیه مقالات چگونه است؟

داده های مندرج در جدول بالا نشان می دهد که میانگین امتیاز کسب شده توسط اعضای هیأت علمی در کلیه دانشکده ها بالاتر از حداقل امتیاز در نظر گرفته شده در آئین نامه مربوطه می باشد. همچنین، نتایج آزمون T جهت مقایسه امتیازات هر دانشکده با حداقل امتیازات بیانگر تفاوت معناداری در کلیه دانشکده ها است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که، میانگین امتیازات کسب شده توسط اعضای هیأت علمی در بعد تهیه مقالات در همه دانشکده ها بیشتر از حداقل امتیاز در نظر گرفته شده در آئین نامه ارتقاء است.

7- وضعیت عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران

مرکز بر بر اساس آئین نامه ارتقاء در بعد تولید دانش فنی، اختراع، اکتشاف و کسب رتبه در جشنواره های ملی چگونه است؟

حداقل امتیاز = 9			انحراف معیار	میانگی ن	تعداد	دانشکده
سطح معناداری	درجه آزادی	t				
0/06	25	-4/042	3.299	8.38	26	زبان های خارجی
0/090	26	-2/552	4.224	8.93	27	علوم پایه
0/070	6	-1/990	3.039	8.71	7	تربیت بدنی
0/060	32	-3/873	3.641	8.55	33	روان شناسی
0/090	33	-2/677	4.228	8.6	34	فنی - مهندسی
0/080	22	-2/233	4.296	8	23	مدیریت
0/083	13	-6/522	2.833	8.44	14	علوم سیاسی
0/092	18	-3/297	3.619	8.26	19	اقتصاد
0/051	28	-6/012	3.089	8.55	29	ادبیات
0/070	18	-4/962	2.820	8.79	19	حقوق
0/073	34	-4/862	3.581	8.06	35	هنر
0/090	8	-5/534	2.048	8.22	9	دروس عمومی

داده های مندرج در جدول بالا نشان می دهد که میانگین امتیاز کسب شده توسط اعضای هیأت علمی در کلیه دانشکده ها پائین تر از حداقل امتیاز در نظر گرفته شده در آئین نامه مربوطه می باشد. همچنین، نتایج آزمون T جهت مقایسه امتیازات هر دانشکده با حداقل امتیازات بیانگر عدم تفاوت معناداری در کلیه دانشکده ها است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که، میانگین امتیازات کسب شده توسط اعضای هیأت علمی در بعد تولید دانش فنی، اختراع، اکتشاف و کسب رتبه در جشنواره های ملی در همه دانشکده ها کمتر از حداقل امتیاز در نظر گرفته شده در آئین نامه ارتقاء است.

8- وضعیت عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز بر اساس آئین نامه ارتقاء در بعد ارائه طرح های پژوهشی، ارزیابی، داوری مقالات چگونه است؟

حداقل امتیاز = 7			انحراف معیار	میانگین	تعداد	دانشکده
سطح معناداری	درجه آزادی	t				
0/052	25	-6/653	1.444	6.62	26	زبان های خارجی
0/063	26	-1/592	2.599	6.70	27	علوم پایه
0/087	6	-1/451	2.215	6.29	7	تربیت بدنی
0/069	32	-3/688	2.053	6.18	33	روان شناسی
0/071	33	-2/880	2.204	6.41	34	فنی - مهندسی
0/058	22	-1/232	2.622	6.83	23	مدیریت
0/073	13	-7/660	1.369	6.48	14	علوم سیاسی
0/053	18	-3/374	1.870	6.05	19	اقتصاد
0/059	28	-6/573	1.398	6.79	29	ادبیات
0/059	18	-3/660	1.912	6.89	19	حقوق
0/075	34	-1/573	2.632	6.80	35	هنر
0/084	8	-5/814	1.118	6.33	9	دروس عمومی

داده های مندرج در جدول بالا نشان می دهد که میانگین امتیاز کسب شده توسط اعضای هیأت علمی در کلیه دانشکده ها پائین تر از حداقل امتیاز در نظر گرفته شده در آئین نامه مربوطه می باشد. همچنین، نتایج آزمون T جهت مقایسه امتیازات هر دانشکده با حداقل امتیازات بیانگر عدم تفاوت معناداری در کلیه دانشکده ها است. بنابراین می توان

نتیجه گرفت که، میانگین امتیازات کسب شده توسط اعضای هیأت علمی در بعد ارائه طرح‌های پژوهشی، ارزیابی، داوری مقالات در همه دانشکده‌ها کمتر از حداقل امتیاز در نظر گرفته شده در آئین نامه ارتقاء است.

9- وضعیت عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز بر اساس آئین نامه ارتقاء در بعد ترجمه، تصحیح انتقادی و تجدید چاپ کتاب چگونه است؟

حداقل نمره مطلوب = 16			انحراف معیار	میانگی ن	تعداد	دانشکده
سطح معناداری	درجه آزادی	t				
0/179	25	4/550 -	3.707	14.69	26	زبان های خارجی
0/139	26	5/123 -	3.456	14.59	27	علوم پایه
0/181	6	-3/101	3.047	14.43	7	تربیت بدنی
0/121	32	6/357 -	3.313	14.33	33	روان شناسی
0/113	33	7/186 -	3.150	14.12	34	فنی - مهندسی
0/123	22	8/196 -	2.392	14.91	23	مدیریت
0/175	13	9/862 -	2.225	14.78	14	علوم سیاسی
0/132	18	-7/594	2.387	14.84	19	اقتصاد
0/124	28	-5/910	3.268	14.41	29	ادبیات
0/174	18	6/343 -	2.749	15	19	حقوق
0/131	34	-9/010	2.589	14.06	35	هنر

0/146	8	7/506	1.732	14.67	9	دروس عمومی
		-				

داده های مندرج در جدول بالا نشان می دهد که میانگین امتیاز کسب شده توسط اعضای هیأت علمی در کلیه دانشکده‌ها پائین تر از حداقل امتیاز در نظر گرفته شده در آئین نامه مربوطه می باشد. همچنین، نتایج آزمون T جهت مقایسه امتیازات هر دانشکده با حداقل امتیازات بیانگر عدم تفاوت معناداری در کلیه دانشکده ها است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که، میانگین امتیازات کسب شده توسط اعضای هیأت علمی در بعد ترجمه، تصحیح انتقادی و تجدید چاپ کتاب در همه دانشکده ها کمتر از حداقل امتیاز در نظر گرفته شده در آئین نامه ارتقاء است.

10- وضعیت عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز بر بر اساس آئین نامه ارتقاء در بعد پایان نامه دانشجویی چگونه است؟

حداقل نمره مطلوب = 16			انحراف معیار	میانگین ن	تعداد	دانشکده
سطح معناداری	درجه آزادی	t				
0/014	25	971 0	10.903	18.08	26	زبان های خارجی
0/029	26	418 0	7.360	18.59	27	علوم پایه
0/009	6	1.14 2	6.952	19	7	تربیت بدنی
0/004	32	090 3	8.281	18.45	33	روان شناسی
0/008	33	019 0	9.050	18.97	34	فنی - مهندسی
0/024	22	422 2	10.072	18.09	23	مدیریت
0/030	13	301 2	5.270	18.67	14	علوم سیاسی
0/006	18	988	7.892	18.79	19	اقتصاد

		0				
0/025	28	/368	8.468	18.72	29	ادبیات
		2				
0/007	18	/423	8.668	18.16	19	حقوق
		0				
0/006	34	/289	7.800	19.30	35	هنر
		1				
0/007	8	/278	7.305	18.89	9	دروس عمومی
		1				

داده های مندرج در جدول بالا نشان می دهد که میانگین امتیاز کسب شده توسط اعضای هیأت علمی در کلیه دانشکده ها بالاتر از حداقل امتیاز در نظر گرفته شده در آئین نامه مربوطه می باشد. همچنین، نتایج آزمون T جهت مقایسه امتیازات هر دانشکده با حداقل امتیازات بیانگر تفاوت معناداری در کلیه دانشکده ها است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که، میانگین امتیازات کسب شده توسط اعضای هیأت علمی در بعد پایان نامه دانشجویی در همه دانشکده ها کمتر از حداقل امتیاز در نظر گرفته شده در آئین نامه ارتقاء است.

بحث و نتیجه گیری:

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که، عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز در زمینه های، تدوین مقاله، پایان نامه دانشجویی، رعایت نظم و انضباط درسی و شئونات آموزشی، کیفیت تدریس، کمیت تدریس، تألیف کتب درسی، کاربرد روش های نوین تدریس، بیشتر از حداقل امتیازات در نظر گرفته شده براساس آئین نامه جدید ارتقای اعضای هیات علمی است. و در زمینه های عملکرد تولید دانش فنی، اختراع، اکتشاف و کسب رتبه در جشنواره های ملی، ارائه طرح های پژوهشی، ارزیابی، داوری مقالات و فعالیتهای پژوهشی، ترجمه کتاب، تصحیح انتقادی کتاب، تجدید چاپ کتاب کمتر از حداقل امتیازات در نظر گرفته شده براساس آئین نامه جدید ارتقای اعضای هیات

علمی است. نتایج تحقیقات قبلی هم نشان می دهد که: حجتی (1387) نشان داد که ارزشیابی از کیفیت تدریس اعضای هیات علمی دانشگاه ما از اهمیت بالایی برخوردار است زیرا تربیت نیروی متخصص برای نسل آینده مستلزم وجود کادر قوی و توانمند هیات علمی در دانشگاه هایی است که هم در امر آموزش و هم در امر پژوهش دارای دانش، بینش و تبحر لازم باشند. اعتبار و شهرت موسسات آموزش عالی به اعتبار و کارایی هیات علمی آنها بستگی دارد. بنابراین یکی از معیارهای مهم در ارزشیابی آموزشی، کیفیت تدریس اعضای هیات علمی است. جلیلی (1383) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر ارزیابی عملکرد کارکنان در ارتقاء سطح بهره وری به این نتایج دست یافت که تلاش و انگیزه استادان دانشگاه زمانی که معیاری برای مقایسه خود با دیگر همکاران داشته باشد بهتر و مطلوب تر می شود. این در حالی است که فقدان چنین سیستمی باعث شده است تا تفاوتی میان عملکرد های متفاوت استادان و حقوق و مزایای آنان وجود نداشته باشد و در نتیجه انگیزه عملکرد بهتر، کاهش یابد. بازرگان (1384) نیز نشان داد که عملکرد نیروی انسانی جزء ارکان اصلی حفظ و بقای هر سازمانی محسوب می شود، دانشگاه ها نیز به عنوان سازمان هایی که هدف تربیت نیروی انسانی متخصص در کنار تولید علم را به عهده دارند پیش از هر سازمانی نیازمند ارزیابی از عملکرد اعضای هیات علمی خود هستند. ارزیابی عملکرد هیات علمی باعث آشکار شدن نقاط ضعف و قوت آنان گشته و مقدمه توسعه علمی و رسیدن به اهداف دانشگاه محسوب می شود. فیوضات (1382) نشان داد که دانشگاه مرکز تحقیق و پژوهش علمی و فرهنگی و مهد نوسازی اجتماع است، زیرا محلی است که در آن افکار و اندیشه ای جدید، دانش و معرفت نو، تکنولوژی متحول و فرهنگی خلاق و پویا نشو و نما می کند. دلاور (1385) در پژوهشی تحت عنوان روش های تحقیق در علوم تربیتی به نتایج دست یافته است که تدریس، مهمترین مسئولیت اعضای هیات علمی دانشگاه ها و مراکز آموزشی است، ارزیابی از کیفیت تدریس می تواند در بهبود و اصلاح نحوه ی تدریس و در نهایت ارتقای کیفیت آموزشی دانشگاه سهم بسزایی داشته باشد. آراسته (1384) نشان داد که داشتن

یک سیستم جامع و دقیق ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی می تواند تأثیر مطلوب متعددی داشته باشد مانند تعیین نیازهای آموزشی، نیازهای منابع انسانی، نحوه ترفیع و تعیین حقوق و مزایای اعضای هیئت علمی . (میلر 2006) نیز سه نوع صلاحیت را در اساتید دانشگاه ضروری دانسته است. این موارد عبارتند از :

الف) صلاحیت و توانایی فنی (علم و مهارت در درس مورد آموزش).

ب) صلاحیت و توانایی حرفه ای (آگاهی از برنامه ریزی، ارائه و ارزیابی آموزشی).

ج) صلاحیت شخصی (ویژگی های شخصی و رفتاری مؤثر در فرایند تعلیم و تربیت). کمبروجون (1996) در پژوهشی تحت عنوان «چشم انداز جهانی بر اهداف آموزشی، تدریس و ارزیابی به این نتایج دست یافت که نظامهای آموزش عالی جهان به سمت کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی گرایش پیدا کرده اند بنابراین لازم است تا مکانیزمهای بررسی کیفیت تدریس به صورت استاندارد ایجاد گردد. پوفام (2002) نیز نشان داد که فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی هدفهای متفاوتی را دنبال می کنند به همان نسبت نیز ملاکهای موفقیت آموزشی نیز متنوع اند. با وجود تنوع روش های ارزشیابی موجود، هیچ یک از آنها برای ارزشیابی عملکرد آموزشی همه مدرسان در شرایط متفاوت، مفید و کاملاً مناسب نیستند.

کتابنامه

- ابیلی، خدایار (1381). تحلیلی بر اثربخشی نظام ارزشیابی کارکنان دولت. دانش مدیریت. شماره 58 ص 20-5.
- آراسته، ح (1382)، تحولات نوین فناوری و آموزش عالی، مجموعه مقالات همایش کار آموزشی در آموزش عالی، انتشارات دانشگاه اراک.
- بازرگان ع. (1384). دایره المعارف آموزش عالی. تهران: بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی.
- جبلی، س. (1383). تأثیر ارزیابی عملکرد کارکنان در ارتقاء سطح بهره وری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران. پایان نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- حجتی، ز (1387). میزان رضایت دانشجویان از نحوه تدریس مدرسین دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، پایان نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز.
- فیوضات، ی (1384)، نقش دانشگاه در توسعه ملی، تهران، انتشارات ارسباران.
- دلاور، ع. (1385). روش های تحقیق در علوم تربیتی (چاپ ششم). تهران: نشر آگاه
- کنن، رابرت و دیگران (2000)، راهنمای بهبود تدریس در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی، ترجمه احمد رضا نصر و دیگران، اصفهان، انتشارات دانشگاه اصفهان.
- میلر، دلبیو، آر (2006)، راهنمای تدریس در دانشگاه ها، ترجمه ویدا امیری، تهران، انتشارات سمت.
- . Byars, L.I & Rue, L.W. (2008). Human Resource Management: 9th Edition. New York: Mc GrawHill.

-
- Longenecker, Clinton O. and Nykodym, Nick (1996). Public Sector Performance appraisal effectiveness: A Case Study, Public Personnel Management. Vol. 25. No. 2, Summer.
- Noe, R.A, Hollenbeck, J. R, Gerhurt, B & Wright, P.M. (2008). Human Resource Management: gaining Competitive advantage. New York: Mc GrawHill.
- Roberts, Gary E. and Pavlak, T. (1996). Municipal government Personnwl Professional and Performance appraisal: Is there a consensus on the characteristics of an effective appraisal system? Public Personnel Management, Vol. 25. No. 3, Fall
- Kember,A.& Jones C. (1996.A *Global perpective on deudcational goals, teaching and evaluation* (2 end de.). Rutledge Pubication.
- Puttfam. G (2002). *The role of evwaluation in ducation* (2end ed.). London: Rutledge LTC.
- Snell, S. A & Bohlander, G. W. (2007). Managing Human Resources. Thomson Publishing Company.
- Stredwick John (2005) An Introduction to Human Resource Management. Elsevier Ltd.