

تحلیل عاملی مولفه‌های مدیریتی تاثیرگذار بر کیفیت آموزش عالی از دیدگاه اعضای هیات علمی پردیس‌های کشاورزی دانشگاه تهران

مستانه غنچی*

کارشناس ارشد آموزش کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران، کرج، ایران

سید محمود حسینی

دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده پردیس کشاورزی، دانشگاه تهران، کرج، ایران

یوسف حجازی

استاد گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده پردیس کشاورزی، دانشگاه تهران، کرج، ایران

تاریخ پذیرش: ۹۱/۲/۱

تاریخ دریافت: ۹۰/۰۳/۴

چکیده

هدف کلی این تحقیق بررسی و تحلیل عاملی مولفه‌های مدیریتی تاثیرگذار بر کیفیت آموزش عالی از دیدگاه اعضای هیات علمی پردیس‌های کشاورزی دانشگاه تهران بود. جامعه آماری تحقیق شامل ۲۵۶ نفر از اساتید پردیس‌های کشاورزی دانشگاه تهران (پردیس ابوریحان و پردیس کرج) بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی با انتساب متناسب با حجم نمونه، تعداد ۸۳ نفر که از طریق فرمول کوکران انتخاب شدند و برای افزایش دقت ۱۰۰ نفر به‌عنوان پاسخگو تعیین گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌ای بود که روایی آن بر اساس نظرات استادان رشته ترویج و آموزش کشاورزی تایید گردید و برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن ۰/۸۶ به‌دست آمد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد پردازش قرار گرفت. نتایج حاصل از تحلیل عاملی مولفه‌های مدیریتی تاثیرگذار بر کیفیت آموزش عالی اساتید نشان داد عواملی چون منابع مالی و امکانات، عوامل سازمانی، نفوذ و رهبری، برنامه‌ریزی و کنترل (نظارت) حدود ۷۴/۸۲ درصد کل واریانس مولفه‌های مدیریتی تاثیرگذار بر کیفیت آموزش عالی از دیدگاه استادان را تبیین می‌کند.

واژه‌های کلیدی: عوامل مدیریتی، کیفیت آموزش عالی، اعضای هیات علمی.

مقدمه

نظام‌های آموزش عالی، به‌عنوان بارزترین نمود سرمایه‌گذاری نیروی انسانی، نقش اصلی در تربیت و تامین نیروی انسانی کارآمد بر عهده دارند. این نظام‌ها سهم قابل توجهی از بودجه کشور را به خود اختصاص می‌دهند و نقشی تعیین‌کننده در ابعاد گوناگون اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه دارند. از این‌رو، اطمینان از کیفیت مطلوب عملکرد آنها به‌منظور جلوگیری از هدر رفتن سرمایه‌های انسانی و مادی، و نیز داشتن توانایی رقابت در دنیای آینده که در آن کیفیت مهم‌ترین مولفه برای ادامه حیات هر سازمان است، ضرورتی انکارناپذیر می‌باشد.

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، مانند هر نظام اجتماعی دیگر و بر اساس سطح پیشرفت و نیازهای جامعه، می‌توانند کارکردهای متفاوتی داشته باشند. سازمان علمی فرهنگی ملل متحد سه کارکرد اصلی دانشگاه‌ها را تولید دانش (پژوهش)، انتقال دانش (آموزش) و اشاعه و نشر دانش (ارایه خدمات) می‌دانند (اجتهادی، ۱۳۷۷).

هر یک از این کارکردها و ماموریت‌ها از اهمیت خاصی برخوردارند و بی‌توجهی به هر یک از آنها ممکن است زیان‌های جبران‌ناپذیری برای جامعه به دنبال داشته باشد. از طرفی، آموزش عالی کشور در طول دو دهه گذشته با چالش‌ها و مسایل بسیاری مواجه بوده است که از میان آنها می‌توان به این موارد اشاره کرد: ناتوانی در تولید دانش نظری تولید شده در سایر کشورهای جهان، کاربردی نبودن آموزش‌های دانشگاهی، فقدان رابطه مناسب بین دانشگاه‌ها و سایر بخش‌های اجتماعی، بی‌توجهی به کارکردهای پژوهش و ارایه خدمات

در دانشگاه‌ها، مشکل تعدد مراکز تصمیم‌گیری و وجود متولیان متعدد (همان منبع، ۱۳۷۷).

رشد فزاینده دانشجویان و متقاضیان ورود به دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی، گسترش کمی نظام آموزش عالی بدون توجه به ظرفیت‌های موجود و توان اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه برای پذیرش دانش‌آموختگان دانشگاهی، کاهش منابع مالی و فشار از سوی جامعه برای مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی لازم می‌باشد. نظام آموزش عالی برای مقابله با این چالش‌ها ناچار از توجه به حفظ، بهبود و ارتقای کیفیت در محیط آموزش عالی است. برای موفقیت در این امر، نقش و عملکرد مطلوب مدیر به‌عنوان هماهنگ‌کننده کارکردهای آموزش عالی باید به‌طور جدی مورد توجه قرار گیرند، زیرا تنها یک مدیر با استفاده از معیارها و ابزارهای معتبر و مناسب می‌تواند به ارزیابی مستمر فرآیندها و عملکردهای آموزش عالی پردازد و سعی در بهبود کیفیت آموزش عالی داشته باشد (محمدی، ۱۳۸۳).

در پژوهشی که توسط لوماس در کالج سلطنتی لندن انجام گرفت، نشان داد که هیچ دارویی که بتواند همه دردهای کیفیت را شفا دهد، وجود ندارد و باید فرهنگ کیفیت، اهمیت آموزش، کیفیت بالای مربیان جدید، رشد حرفه‌ای مستمر آنان، بررسی دقیق اساتید و توسعه رهبران تحولی که استراتژی‌های مدیریتی را به‌طور اثربخش تغییر دهند، مورد تاکید قرار گیرد (Lomas, 2004).

پنج چالش کلیدی که بر کاربرد موفقیت‌آمیز عملکردهای مدیریت کیفی در دانشگاه‌ها تاثیر می‌گذارد، عبارتند از: فرهنگ سازمانی، رهبری دانشجویان، حمایت دانشگاه، زمان انجام دادن

را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین احتیاجات خود در ساختار قابلیت اعتماد می‌دانند، می‌توان گفت که عملکرد مطلوب مدیریت نقش مهمی در افزایش کیفیت نظام آموزشی و رضایت دانشجویان و اعضای هیات علمی دارد (Sahney et al., 2004). اخیراً علاقه‌مندی به کیفیت در آموزش عالی و دانشگاه‌ها در سطح بین‌المللی نیز به‌طور چشمگیری افزایش یافته است (Coats, 2005).

افزایش کیفیت در یک نظام مستلزم تغییر در رهبری و مدیریت آن است. به‌عبارت دیگر تحول در هر نظام، مستلزم تحول در مدیریت آن است. از این‌رو باید روش‌های مدیریتی پویا و فعال جایگزین رویکردهای سنتی حاکم بر دانشگاه‌ها شود (قاسمی‌زاد، ۱۳۸۱). در هر نظام دانشگاهی که از کیفیت آموزش صحبت می‌شود، مدیران و کارکنان باید به ارزشیابی و ارزش‌گذاری برنامه‌ها پس از تشخیص چالش‌ها و فرصت‌های آموزشی به طرح و اجرای برنامه‌های جدید بپردازند (سیف، ۱۳۸۲).

تفکر اصلی این است که زمانی کار دانشگاهی بهتر انجام می‌گردد که رهبری توانا، درستکار و وظیفه‌شناس با توانایی تاثیرگذاری بر منابع انسانی و با دیدی مثبت در خصوص تغییرات آینده، با تاکید بر رشد کارکنان و کمک به یادگیری وجود داشته باشد (سانبال، ۱۳۷۹).

نصراصفهانی و همکاران در تحقیقی به بررسی ضرورت ارزشیابی و چگونگی بهبود عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی به‌عنوان عاملی تاثیرگذار بر عملکرد دانشگاه پرداخته و راه‌حلی‌هایی چون برگزاری جلسات منظم مدیران گروه‌ها با مسئولان دانشگاهی، تشکیل کارگاه‌های آموزشی، گردهمایی مدیران گروه‌ها و تبادل نظر ایشان با یکدیگر، رایج خدمات مشاوره‌ای و اطلاع‌رسانی به مدیران گروه‌ها

فعالیت‌های آموزشی و آموزش دادن آنها (Horine & Hailey, 1995).

کیفیت در آموزش عالی با دستیابی به اهداف و یا تایید استانداردهای عمومی و قابل قبول مرتبط است و تضمین کیفیت به معنای وجود برنامه‌ریزی و بررسی منظم آن برنامه به‌منظور تعیین استانداردهای قابل قبول در آموزش، پژوهش و ساختار سازمانی است که در حال حاضر وجود دارد و افزایش خواهد یافت (Pazargadi et al., 2005).

بنابراین توجه به کیفیت آموزش عالی به‌منظور هدر نرفتن سرمایه‌های انسانی، منابع مادی و مالی لازم، و هماهنگی بین توسعه نظام‌های آموزشی و کارایی آن امری ضروری است (Naveh-Ebrahim & Karimi, 2006).

امروزه با توجه به افزایش تعداد دانشگاه‌ها در ایران دسترسی متقاضیان به آموزش عالی گسترش یافته است که همراه با این گسترش کمی لازم است چارچوبی برای بهبود و تضمین کیفیت نیز در دانشگاه‌ها فراهم شود، به‌طوری‌که خدمات آموزشی رایج شده، پاسخگوی نیازهای ذی‌نفعان و استفاده‌کنندگان از این خدمات باشد.

همچنین از آنجایی که واحدهای آموزش عالی در درون نظام آموزش عالی کشور ما برای جذب بهترین متقاضیان ورود به دانشگاه و نیز برای جذب بیشترین امکانات و تسهیلات دولتی با یکدیگر در رقابت هستند، واحدهایی توانمندتر و موفق‌تر خواهند بود که مدیران آن واحدها عملکرد بهتری از نظر کمی و کیفی داشته باشند (Zavvar et al., 2008).

با توجه به نتایج مطالعه سانی و همکاران که در آن تحقیق، دانشجویان و اعضای هیات علمی اجرای عادلانه و درست قوانین و مقررات دانشگاه

روش پژوهش

این پژوهش با هدف بررسی و تحلیل مولفه‌های مدیریتی تاثیرگذار بر کیفیت آموزش عالی، از دیدگاه اعضای هیات علمی پردیس‌های کشاورزی دانشگاه تهران در سال ۱۳۸۹ طراحی و اجرا گردید. این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی، از نظر امکان کنترل متغیرها از نوع علی-ارتباطی و از نظر روش‌شناسی تحقیق از نوع پیشین‌پژوهی (پس‌رویدادی) و از لحاظ گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات میدانی است. جامعه آماری آن را ۲۵۶ اعضای هیات علمی پردیس‌های کشاورزی دانشگاه تهران (کرج و ورامین) تشکیل می‌دهد. با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۸۳ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی با انتساب متناسب انتخاب شدند که برای اطمینان بیشتر، ۱۰۰ پرسشنامه توزیع و تکمیل گردید. وسیله جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز تحقیق، پرسشنامه‌ای پنج بخشی شامل منابع مالی و امکانات، عامل سازمانی، عامل نفوذ و رهبری، و عامل برنامه‌ریزی و کنترل (نظارت) اعضای هیات علمی بود. پس از مرور منابع کتابخانه‌ای، اینترنتی و نیز گفتگو با تعدادی از اساتید و صاحب‌نظران در این زمینه، متغیرهای شناسایی شده فهرست و از پاسخگویان خواسته شد تا اهمیت آنها را ارزیابی کنند و امتیازی بین ۰ تا ۱۰ به آنها اختصاص دهند، بقیه گویه‌ها به فراخور دیگر اهداف در پرسشنامه به صورت باز و دوجبهی ارایه شدند. با توجه به اینکه برخی از قسمت‌های پرسشنامه بنا به موضوع تحقیق شامل سئوالاتی بدیع بوده که نیاز به توضیح برای اعضای هیات علمی داشت، بنابراین جهت تکمیل هر پرسشنامه جهت اطمینان از رفع ابهامات اساتید از روش مصاحبه استفاده شد.

و تهیه جزوات آموزشی در خصوص مسایل مورد نظر را برای بهبود عملکرد ایشان پیشنهاد کرده‌اند (نصراصفهانی و همکاران، ۱۳۸۳).

آراسته طی تحقیقی به این نتیجه رسید که هیچ یک از رؤسای دانشگاه‌ها در ایران تخصص مدیریت دانشگاهی در آموزش عالی را ندارند (آراسته، ۱۳۸۳).

با توجه به مباحث یاد شده، تصریح می‌شود که عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی به‌عنوان عوامل تاثیرگذار بر عملکرد، بهبود و تضمین کیفیت دانشگاه سبب شده است تا فعالیت منظم و هدف‌داری در راستای سطح ارتقای کیفیت آموزش عالی در دانشکده‌های کشاورزی صورت گیرد. از این‌رو سؤال اساسی تحقیق حاضر این است که مولفه‌های مدیریتی تاثیرگذار در کیفیت آموزش عالی اساتید آموزش عالی کشاورزی کدامند؟

اهداف تحقیق

پژوهش حاضر به دنبال بررسی عوامل مدیریتی تبیین‌کننده کیفیت آموزش عالی از دیدگاه اساتید آموزش عالی کشاورزی می‌باشد تا بتوان از طریق شناسایی مولفه‌های مدیریتی تاثیرگذار در کیفیت آموزش اساتید در جهت بهبود عملکردهای آموزشی و پژوهشی دوره‌های آموزش عالی کشاورزی حرکت نمود.

بنابراین اهداف اختصاصی این تحقیق عبارتند از: توجه به امر کیفیت آموزش عالی به‌عنوان یکی از مسایل عمده سیستم آموزشی کشور به‌ویژه در سطح آموزش عالی؛ شناساندن مولفه‌های مدیریتی تاثیرگذار در کیفیت آموزش عالی اساتید دوره‌های آموزش عالی کشاورزی؛ و شناخت ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان.

پاسخگویان دارای سابقه پژوهش ۲۰-۱۰ سال، ۲۵ درصد از پاسخگویان دارای سابقه پژوهش ۳۰-۲۰ سال، ۳ درصد پاسخگویان دارای سابقه پژوهش بالای ۳۰ سال بودند. بر اساس نتایج حاصله در ارتباط با مرتبه علمی، حاکی از آن است که ۳۸ درصد پاسخگویان به‌عنوان بیشترین فراوانی، استادیار می‌باشند و در حدود ۳۶ درصد دانشیار بوده، ۲۲ درصد استاد و تنها ۴ درصد پاسخگویان مربی می‌باشند. اطلاعات گردآوری شده در رابطه با نوع استخدام اساتید مورد مطالعه حاکی از آن است که ۱۰ درصد پاسخگویان به‌صورت قراردادی، ۵۰ درصد پیمانی، ۳۴ درصد رسمی و ۶ درصد حق‌التدریس در این دو پردیس، مشغول به کار بودند.

تحلیل عاملی مولفه‌های مدیریتی تاثیرگذار بر کیفیت آموزش عالی

به‌منظور تعیین مناسب بودن داده‌های جمع‌آوری شده در مورد شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مدیریتی تاثیرگذار بر کیفیت آموزش عالی برای انجام تحلیل عاملی، از ضریب K.M.O و آزمون بارتلت استفاده شد. در این پژوهش مقدار MSA (که در کامپیوتر با KMO بیان می‌گردد) برابر با ۰/۷۲۲ به‌دست آمد و نشان داد که وضعیت داده‌ها برای تحلیل عاملی در حد «خوب» بوده است. مقدار آماره بارتلت نیز برابر با ۴۸۴۶/۱۷۴ به‌دست آمد که در سطح ۱ درصد معنی‌دار بود، بنابراین در کل داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب بودند.

برای تعیین تعداد عوامل بر اساس ملاک کیسر عمل شد. در جدول شماره ۱ تعداد عوامل استخراج شده همراه با مقدار ویژه هر یک از آنها، درصد واریانس هر یک از عوامل و درصد تجمعی واریانس عوامل آمده است. مقدار ویژه بیان‌گر سهم

جهت تعیین اعتبار محتوایی، پرسشنامه مقدماتی در اختیار متخصصین قرار داده و از آنها نظرخواهی و اصلاحات لازم انجام گردید. به‌منظور محاسبه قابلیت اعتماد از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. در ۳۰ پرسشنامه‌ای که در ابتدای کار به‌صورت پیش‌آزمون تکمیل شد، مقدار آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه گردید که حاکی از پایایی مناسب ابزار پژوهش بود. از آنجایی که شناسایی مولفه‌های مدیریتی تاثیرگذار بر کیفیت آموزش عالی نیازمند پردازش مولفه‌های زیربنایی شناخته شده است، از این رو در پژوهش حاضر به‌منظور دسته‌بندی عوامل، از تحلیل عاملی اکتشافی با رویکرد تلخیص داده‌ها استفاده شده است.

یافته‌ها

نتایج به‌دست آمده در مورد سن پاسخگویان بیان‌گر آن است که میانگین سن پاسخگویان در حدود ۴۵ سال، بیشینه سن پاسخگویان ۶۹ سال و کمینه آن نیز ۲۶ سال بوده است. در حدود ۹۱ درصد پاسخگویان مرد و ۹ درصد آنان زن بوده است. ۲۴ درصد از پاسخگویان از دانشکده مهندسی کشاورزی ابوریحان، ۱۶ درصد پاسخگویان دانشکده مهندسی اقتصاد و توسعه کشاورزی، ۲۲ درصد از دانشکده علوم و مهندسی کشاورزی، ۱۹ درصد از دانشکده مهندسی و فناوری کشاورزی و ۱۹ درصد از دانشکده منابع طبیعی بوده است. ۵۰ درصد پاسخگویان دارای سابقه تدریس ۱۰-۱ سال، ۳۱ درصد از پاسخگویان دارای سابقه تدریس ۲۰-۱۰ سال، ۱۶ درصد از پاسخگویان دارای سابقه تدریس ۳۰-۲۰ سال، ۳ درصد از پاسخگویان دارای سابقه تدریس بالاتر از ۳۰ سال بوده‌اند. همچنین ۲۹ درصد پاسخگویان دارای سابقه پژوهش ۱۰-۱ سال، ۴۳ درصد

از روش واریماکس استفاده شد. بعد از مرحله چرخش، متغیرهایی که مربوط به هر عامل بودند به صورت ستونی مشخص گردید. نتایج چرخش عامل‌ها در جدول شماره ۱ آمده است.

پس از پردازش داده‌ها که بیان‌گر مولفه‌های مدیریتی تاثیرگذار بر کیفیت آموزش عالی بودند، نسبت به نام‌گذاری عوامل بر ساخته از تحلیل عاملی اقدام شد. در جدول شماره ۲ هر یک از عوامل و متغیرهای مربوط به آن عامل همراه با بار عاملی و گویه‌های پوشاننده آنها ارائه شده است.

هر عامل از کل واریانس متغیرها می‌باشد و هر چه مقدار آن بزرگ‌تر باشد، نشان‌دهنده اهمیت و تاثیر بیشتر آن عامل است. عامل اول بیشترین سهم (۹/۱۵ درصد) و عامل پنجم کمترین سهم (۷۴/۸۲ درصد) را در تبیین واریانس کل متغیرها دارند و در مجموع پنج عامل مذکور توانستند ۷۴/۸۲ درصد از کل واریانس مولفه‌های مدیریتی تاثیرگذار بر کیفیت آموزش عالی را تبیین نمایند که نشان از درصد بالای واریانس تبیین شده توسط این عوامل می‌باشد. در پژوهش حاضر برای چرخش عامل‌ها

جدول ۱- عوامل استخراج شده همراه با مقدار ویژه، درصد واریانس و درصد تجمعی واریانس آنها

ردیف	عامل‌ها	مقدار ویژه	درصد واریانس مقدار ویژه	فراوانی تجمعی درصد واریانس
۱	اول	۶/۵۱۲	۱۹/۱۵۲	۱۹/۱۵۲
۲	دوم	۶/۱۱۲	۱۷/۹۷۶	۳۷/۱۲۸
۳	سوم	۶/۰۹۹	۱۷/۹۳۹	۵۵/۰۶۷
۴	چهارم	۳/۶۰۴	۱۰/۵۹۹	۶۵/۶۶۶
۵	پنجم	۳/۱۱۳	۹/۱۵۵	۷۴/۸۲۱

مدیر، مقررات موجود در دانشگاه مانع از خلاقیت‌های آموزشی نشود، اعتقاد مسئولین دانشگاه به کیفیت‌مداری، ارتباط با مراکز فرهنگی، هنری و فکری برای رشد فعالیت‌های آموزشی اساتید، تعیین پست سازمانی هر عضو هیات علمی متناسب با تخصص استاد و رضایت‌مندی از جو سازمانی از جمله این موارد می‌باشد.

مولفه سوم با عنوان عامل رهبری (نفوذ) نشان‌دهنده ضرورت برخورداری اعضاء هیات علمی از این عامل مدیریتی در بالا بردن کیفیت آموزش عالی است.

مولفه اول استخراج شده با توجه به مفهوم متغیرهای تشکیل‌دهنده آن، عامل منابع مالی و امکانات نام گرفت. این عامل شامل، حقوق و مزایای پرداختی، دسترسی به کامپیوترها و نرم‌افزارها، فراهم آوردن بودجه و اعتبار لازم برای امور آموزشی، حمایت مدیریت از نوآوری‌های آموزشی، فضای فیزیکی مناسب برای مطالعه، دسترسی به منابع علمی و پرسنل خدماتی می‌باشد.

مولفه دوم استخراج شده مجموعه‌ای از متغیرهای مرتبط با عامل سازمانی را نشان می‌دهد که تفویض بخشی از مسئولیت‌های مدیریتی به اساتید، احساس امنیت شغلی، روابط دوستانه با

جدول ۲- متغیرهای مربوط به هر یک از عامل‌ها، میزان ضرایب به دست آمده از ماتریس دوران یافته

عامل	متغیرها	بار عاملی
منابع مالی و امکانات	حقوق و مزایای پرداختی	۰/۸۲۲
	دسترسی به کامپیوترها و نرم افزارها	۰/۹۳۳
	فراهم آوردن بودجه و اعتبار لازم برای امور آموزشی	۰/۹۲۷
	حمایت مدیریت از نوآوری‌های آموزشی	۰/۹۵۱
	فضای فیزیکی مناسب برای مطالعه	۰/۹۱۷
	دسترسی به منابع علمی	۰/۹۵۲
	پرسنل خدماتی	۰/۹۰۶
سازمانی	تفویض بخشی از مسئولیت‌های مدیریتی به اساتید	۰/۹۴۴
	احساس امنیت شغلی	۰/۹۴۰
	روابط دوستانه با مدیر	۰/۹۳۷
	مقررات موجود در دانشگاه مانع از خلاقیت‌های آموزشی نشود	۰/۹۱۱
	اعتقاد مسئولین دانشگاه به کیفیت مداری	۰/۹۲۳
	ارتباط با مراکز فرهنگی، هنری و فکری برای رشد فعالیت‌های آموزشی اساتید	۰/۷۳۳
	تعیین پست سازمانی هر عضو هیات علمی متناسب با تخصص استاد	۰/۶۳۸
	رضایت‌مندی از جو سازمانی	۰/۶۹۶
رهبری (نفوذ)	به فعل درآوردن خلاقیت‌ها و استعداد‌های آموزشی اساتید	۰/۸۹۵
	احساس تعهد و مشارکت در اساتید نسبت به دانشگاه و اهداف آن	۰/۸۷۳
	اهمیت و ارجحی دانشگاه به فعالیت‌های آموزشی اساتید	۰/۹۵۱
	استفاده از سبک‌های مختلف مدیریتی متناسب با شرایط مختلف	۰/۹۶۸
	بررسی مشکلات آموزشی اساتید گروه‌ها با استفاده از روش‌های مشارکتی	۰/۹۵۷
	برقراری پیوند سازنده و سودمند میان استاد و دانشجو	۰/۸۹۷
	اصلاح آیین‌نامه‌ها یا دستورالعمل‌های آموزشی دانشگاه با استفاده از نظرات اساتید	۰/۸۹۸
	انتخاب راهکار مناسب برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده	۰/۹۷۷
برنامه‌ریزی	اجرای دوره‌های کوتاه‌مدت آموزشی برای اساتید توسط رئیس دانشگاه	۰/۸۹۲
	تعیین اهداف آموزشی مراکز آموزش عالی	۰/۶۸۹
	تعیین نیازها و انتظارات اساتید	۰/۹۸۱
کنترل (نظارت)	تجدیدنظر مستمر در برنامه‌های آموزشی در چارچوب مقررات	۰/۹۷۹
	نظارت به منظور جلوگیری از وقوع یا تکرار انحرافات	۰/۹۷۵
	بررسی و تدوین طرح‌های ارزشیابی فعالیت‌های آموزشی اساتید	۰/۹۴۸

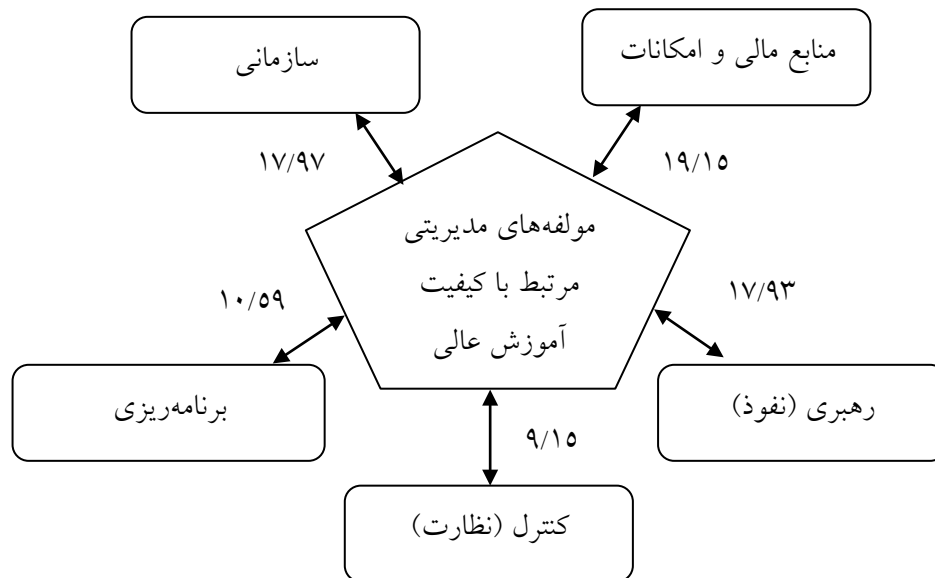
دانشگاه و اهداف آن، اهمیت و ارجحی دانشگاه به فعالیت‌های آموزشی اساتید، استفاده از سبک‌های مختلف مدیریتی متناسب با شرایط مختلف، بررسی مشکلات آموزشی اساتید گروه‌ها با استفاده از

یافته‌ها نشان داد که مهارت‌های رهبری (نفوذ) مشتمل بر اصلاح آیین‌نامه‌ها یا دستورالعمل‌های آموزشی دانشگاه با استفاده از نظرات اساتید، به فعل درآوردن خلاقیت‌ها و استعداد‌های آموزشی اساتید، احساس تعهد و مشارکت در اساتید نسبت به

اهداف آموزشی مراکز آموزش عالی، عامل برنامه‌ریزی نام‌گرفت. مولفه پنجم با توجه به مفهوم متغیرهای تشکیل‌دهنده آن، بررسی و تدوین طرح‌های ارزشیابی فعالیت‌های آموزشی اساتید، تجدیدنظر مستمر در برنامه‌های آموزشی در چارچوب مقررات و نظارت به‌منظور جلوگیری از وقوع یا تکرار از انحرافات است.

روش‌های مشارکتی و برقراری پیوند سازنده و سودمند میان استاد و دانشجو می‌باشد.

مولفه چهارم که با توجه به متغیرهای شکل‌دهنده آن، تعیین نیازها و انتظارات اساتید، انتخاب راهکار مناسب برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده، اجرای دوره‌های کوتاه مدت آموزشی برای اساتید توسط رئیس دانشگاه و تعیین



شکل ۱- مدل مولفه‌های مدیریتی مرتبط با کیفیت آموزش عالی اعضای هیات علمی کشاورزی

ترکیب مناسبی از هر کدام در زمان و مکان مناسب برای این کار وجود داشته باشد. در این بین مشخص شدن اعتبارات و منابع مالی نقش بسیار مهمی در تعیین و تدوین نظام کیفی آموزش عالی و مشخص کردن مسیر و جهت انجام برنامه‌های موسسات و آموزش عالی خواهد داشت. نتایج این تحقیق مبین لزوم شناساندن اهمیت منابع مالی به دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، همچنین تامین منابع مالی و فیزیکی مراکز آموزشی است که این مورد می‌تواند به‌وسیله حمایت‌های مالی توسط ارگان‌ها و موسسات مربوطه انجام شود.

بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در جدول شماره ۳ خلاصه‌ای از تحقیقات مربوط به مولفه‌های مدیریتی تاثیرگذار بر کیفیت آموزش عالی آمده است.

این مطالعه در راستای شناسایی و دسته‌بندی عوامل مدیریتی مرتبط با کیفیت آموزش اعضای هیات علمی صورت پذیرفت. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که در مجموع ۷۴/۸۲ درصد واریانس را پنج مولفه تبیین می‌نمایند. بدیهی است که مولفه‌های مدیریتی مرتبط با آموزش موثر و با کیفیت، نیازمند فاکتورها و عواملی می‌باشند که

اساتید و مدیران را سرلوحه کار موسسات و مراکز آموزش عالی قرار دهند.

چهارمین مؤلفه تاثیرگذار بر کیفیت نظام آموزش عالی مؤلفه برنامه‌ریزی با تبیین حدود ۱۱ درصد واریانس می‌باشد، برنامه‌ریزی فرآیند تعیین اهداف سازمانی و انتخاب راهکار مناسب برای دستیابی به اهداف تعیین شده است. برنامه‌ریزی اصلی‌ترین و مهم‌ترین وظیفه مدیریت تلقی می‌شود. قصور در امر برنامه‌ریزی سبب می‌شود که فعالیت‌ها برحسب تصادف و بدون برنامه انجام شود و چنین فعالیت‌هایی طبعاً در جهت اهداف سازمان نخواهد بود. از آنجایی که کنترل، متضمن اصلاح انحرافات و کج‌روی‌ها از برنامه‌هاست، فعالیت‌های بدون برنامه را نمی‌توان کنترل کرد. به همین اعتبار، هرگز نباید برنامه‌ریزی را فرآیندی تصور کرد که تنها در پاره‌ای از موارد و یا تا زمانی که شخص عملاً درگیر کار مدیریت نشده است، به کار آید.

آخرین عامل مدیریتی تاثیرگذار بر کیفیت نظام آموزش عالی با تبیین حدود ۹ درصد واریانس، کنترل (نظارت) است. کنترل حصول اطمینان از دستیابی به اهداف سازمانی به شیوه کارآمد است و منظور از آن مراقبتی است که انجام هر عمل مطابق نقشه‌ای باشد که برای اجرای آن طرح گردیده است تا در صورت انحراف نتایج عملیات از هدف‌های مطلوب، اقداماتی لازم به منظور جلوگیری از وقوع یا تکرار انحرافات به عمل آید.

کنترل، با اندازه‌گیری میزان تحقق اهداف طرح‌ها، فرآیند مدیریت را تکمیل می‌کند. اگر در نظام آموزش عالی، کلیه طرح‌ها به خودی خود اجرا می‌شد، هیچ‌گونه نیازی به کنترل وجود نداشت، ولی همیشه برنامه‌های آموزشی طبق برنامه پیش نمی‌رود، بنابراین تنظیم برنامه‌ها و انجام اقدامات

دومین عامل مدیریتی تبیین‌کننده کیفیت آموزش عالی در این تحقیق، عامل سازمانی است. در این مطالعه نیز مؤلفه عامل سازمانی با تبیین حدود ۱۸ درصد واریانس، ضمن تایید مطالعات قبلی صورت گرفته نشان داد که در شرایط ایران نیز از دید خود اعضای هیات علمی، نقش عامل سازمانی به‌عنوان یک عامل مدیریتی در افزایش کیفیت آموزش عالی بسیار تعیین‌کننده است. سازمان را می‌توان عمل طبقه‌بندی وظایف، تفویض اختیار و تثبیت مسئولیت برای اجرای وظایف و تعیین روابط به‌منظور همکاری موثر در انجام هدف‌های سازمان دانست. تمییز وظایف و اختیارات سازمانی و درک روابط واحدهای مختلف سازمانی برای مدیران بعضی از سازمان‌های بزرگ همچون موسسات آموزش عالی مشکل است. بنابراین توجه به مواردی چون ارتباط با موسسات آموزش عالی دیگر، آزادی و امنیت شغلی، تثبیت مسئولیت، تفویض اختیار در سازمان‌های آموزشی امروزی، برای رسیدن به کیفیت آموزشی پیشنهاد می‌شود.

در مطالعه حاضر مؤلفه رهبری با تبیین حدود ۱۸ درصد واریانس، نشان داد که وجود مهارت‌های رهبری و نفوذ در اعضای هیات علمی در کیفیت آموزش عالی آنها تاثیر به‌سزایی دارد. رهبری و نفوذ یعنی ترغیب و تشویق افراد و گروه‌ها به نحوی که مشتاقانه و هماهنگ با یکدیگر سازمان را در دستیابی به اهداف سازمان یاری دهند.

وجود ضعف در این زمینه می‌تواند تلاش‌های عمل آمده در مراحل برنامه‌ریزی، سازماندهی و تامین نیروی انسانی را خنثی و دستیابی به اهداف را دشوار و حتی ناممکن سازد. بنابراین پیشنهاد می‌شود مواردی چون به فعل درآوردن خلاقیت‌ها و استعداد‌های آموزشی اساتید، مشارکت در حل مسایل آموزشی گروه، پیوند مفید و سازنده میان

اصلاحی به منظور کنترل پیش‌بینی مشکلات در راه
رسیدن به کیفیت مراکز و موسسات آموزش عالی،
امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر می‌نماید.

جدول ۳- بررسی تحقیقات پیشین مربوط به مولفه‌های مدیریتی تعیین‌کننده کیفیت آموزش عالی

امیری‌اردکانی (۱۳۷۶)، پاکاریان (۱۳۷۸)، زمانی (۱۳۷۷)، بهشتی (۱۳۷۰)، شفیعی‌سروستانی (۱۳۷۰)، نیلی‌احمدآبادی (۱۳۷۱)، نادری (۱۳۸۳)، یمنی‌دوزی‌سرخابی و بهادری‌حصاری (۱۳۸۷)	منابع مالی و امکانات
Horine & Hailey (1995), Walker <i>et al.</i> (2004), UNICEF (2009), Giertz (2000), Wechsler & Shields (2008), Alston <i>et al.</i> (2003), Nave-Ebrahim & Karimi (2006)	
بازرگان (۱۳۷۵)، یمنی (۱۳۸۰)، ورمزیاری و همکاران (۱۳۸۷)، هویدا و مولوی (۱۳۸۷)، یمنی‌دوزی‌سرخابی و بهادری‌حصاری (۱۳۸۷)، دورانی (۱۳۷۸)، جواهری (۱۳۸۳)، شفیعی‌سروستانی (۱۳۷۰)، نصر و همکاران (۱۳۸۶)، عسگری و محبوب‌مودب (۱۳۸۹)، موحدمحمدی (۱۳۸۲)، ظهور و اسلامی‌نژاد (۱۳۸۱)، نصراصفهانی و همکاران (۱۳۸۳)، رمزدن (۱۳۸۰)، تقدیسیان (۱۳۸۱)، سالیس (۱۳۸۰)، نادری (۱۳۸۳)، آراسته (۱۳۸۳)، پاکاریان (۱۳۷۸)، یمنی‌دوزی‌سرخابی و بهادری‌حصاری (۱۳۸۷)	سازمانی
Pazargadi <i>et al.</i> (2005), Tee-Ng (2008), Pringle & Williams (2002), Kember (1997), Hoover & Arrington (1994), Snyder (2001), Oliver (1994), Yanhong & Kay (1999), Sahney <i>et al.</i> (2004), Vakili <i>et al.</i> (2008), Samuelowicz & Bain (1992), Henderson (1995), Croom (2003), Ghaderi & Dastjerdi (2005), Salehi <i>et al.</i> (2004), Henard & Leprince-Ringuet (2008)	
نادری (۱۳۸۳)، آراسته (۱۳۸۳)، میرکمالی (۱۳۸۰)، هویدا و مولوی (۱۳۸۷)، سالیس (۱۳۸۰)، سیف (۱۳۷۳)، نیک‌نامی (۱۳۷۷)، عسگری و محبوب‌مودب (۱۳۸۹)، تقدیسیان (۱۳۸۱)، رمزدن (۱۳۸۰)، نصراصفهانی و همکاران (۱۳۸۳)، نصر و همکاران (۱۳۸۶)	رهبری و نفوذ
Salehi <i>et al.</i> (2004), UNICEF (2009), Thackwray & Hamblin (1996), Rice <i>et al.</i> (2000), Vanvorhis (1999), Samuelowicz & Bain (1992), Giertz (2000), Pringle & Williams (2002), Wechsler & Shields (2008), Bastlable (2003), Markert (2001), Artiles (1994), UNICEF (2009), Schacter & Meng-Thum (2004), Jones (2004), Cano (2003), McCracken (1994)	
ورمزیاری و همکاران (۱۳۸۷)، سلیمانی‌مطلق (۱۳۸۴)، امیری‌اردکانی (۱۳۷۶)، بیابانگرد (۱۳۸۴)، یادگارزاده (۱۳۸۰)، شرفی (۱۳۸۰)، پاک‌سرشت (۱۳۸۰)، اندرسون (۱۳۸۱)، سیف (۱۳۸۲)، شریفیان و همکاران (۱۳۸۴)	برنامه‌ریزی
Jones (2004), Rice <i>et al.</i> (2000), Oliver (2003), Artiles (1994), Harris (1998), Berry (1996), Lomas (2004), Markert (2001), Bastlable (2003), Alston <i>et al.</i> (2003), Tee-Ng (2008), Bardes & Falcone (1998), Committee for Quality Assurance (2003), Sahney <i>et al.</i> (2004)	
سلیمانی‌مطلق (۱۳۸۴)، دورانی (۱۳۷۸)، سیف (۱۳۸۲)، واشقانی‌فراهانی و همکاران (۱۳۸۴)، بیان و شکیبامقدم (۱۳۷۲)، هویدا و مولوی (۱۳۸۷)، یمنی‌دوزی‌سرخابی و بهادری‌حصاری (۱۳۸۷)، پاکاریان (۱۳۷۸)، شریفیان و همکاران (۱۳۸۴)، نیک‌نامی (۱۳۷۷)، نصر و همکاران (۱۳۸۶)، عسگری و محبوب‌مودب (۱۳۸۹)، موحدمحمدی (۱۳۸۲)، ظهور و اسلامی‌نژاد (۱۳۸۱)، نادری (۱۳۸۳)، سالیس (۱۳۸۰)، قاسمی‌زاد (۱۳۸۱)، آراسته (۱۳۸۳)، رمزدن (۱۳۸۰)، شعبانی‌ورکی (۱۳۸۵)	کنترل
Croom & Moore (2003), McCracken (1994), Yanhong & Kaye (1999), Kim & Millers (2002), Sahney <i>et al.</i> (2004), UNICEF (2009), Dejayer & Nieuwenhuis (2005), Committee for Quality Assurance (2003), Henard & Leprince-Ringuet (2008), Vanvorhis (1999), Zavvar <i>et al.</i> (2008)	

منابع مالی این بخش از سوی دیگر، با مشکل مواجه گشته است. عواملی مانند بحران‌های

امروزه تامین مالی آموزش عالی بر اثر تقاضای فزاینده برای آن از یک سو و محدودیت عمومی

گرفته نشان داد که در شرایط ایران نیز از دید خود اعضای هیات علمی، نقش عامل سازمانی به‌عنوان یکی از عوامل مدیریتی در افزایش کیفیت آموزش عالی بسیار تعیین‌کننده است. سازمان را می‌توان عمل طبقه‌بندی وظایف، تفویض اختیار و تثبیت مسئولیت برای اجرای وظایف و تعیین روابط به‌منظور همکاری موثر در انجام هدف‌های سازمان دانست. تمییز وظایف، اختیارات سازمانی و درک روابط واحدهای مختلف سازمانی برای مدیران بعضی از سازمان‌های بزرگ همچون موسسات آموزش عالی مشکل است، بنابراین توجه به مواردی چون ارتباط با موسسات آموزش عالی دیگر، آزادی و امنیت شغلی، تثبیت مسئولیت، تفویض اختیار در سازمان‌های آموزشی امروزی برای رسیدن به کیفیت آموزش پیشنهاد می‌شود (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۲). مدیر در یک سیستم آموزشی سازمان‌یافته زمان زیادی را صرف سازماندهی نمی‌کند، بلکه بخشی از وقت خود را به آن اختصاص می‌دهد. ولی اگر حوزه کار مدیر، خوب سازماندهی نشده باشد، وی مجبور می‌شود زمان زیادی را صرف مسایل ناشی از سازماندهی نامناسب کند و این مساله مطمئناً منجر به کاهش کیفیت در سازمان‌های آموزشی می‌شود. مطابق با یافته‌های رضاییان (۱۳۸۴)، هویدا و مولوی (۱۳۸۷)، رمزدن (۱۳۸۰)، آراسته (۱۳۸۳)، Henard (2008) & Leprince-Ringuet (2008) Tee-Ng می‌باشد.

دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی به‌عنوان شاخص‌ترین نهاد علمی که به امر پردازش انسان‌ها اهتمام می‌ورزد، موتور محرکه و مغز متفکر جامعه بوده و سکان‌دار حرکت به سمت توسعه پایدار می‌باشد. این موسسات سازمان‌های پیچیده‌ای هستند که دارای ویژگی‌های منحصر به فردی

اقتصادی، اجرای برنامه‌های تعدیل اقتصادی که هدف آن کاهش نقش دولت در امور اقتصادی است، از نمونه‌های بارزی است که سبب کاهش حجم کلی مخارج دولت منجمله کاهش مخارج دولت در زمینه‌های آموزشی در کشورهای در حال توسعه است. ضمن اینکه بروز پدیده‌هایی مانند بیکاری فارغ‌التحصیلان و افزایش هزینه‌های اجتماعی رقیب آموزش و به‌ویژه آموزش عالی، مزید بر علت گشته‌اند.

در کنار این روند نزولی سهم آموزش عالی از هزینه‌های دولت و تولید ناخالص ملی، افزایش روزافزون تقاضا برای آموزش عالی به‌دلایل و انگیزه‌های مختلف باعث شده است که بخش آموزش عالی با منابع کمتر، مجبور به پاسخگویی به تقاضای بیشتر باشد و تداوم این وضعیت، بحران مالی را در این بخش در پی‌آورد (قارون، ۱۳۸۰). مولفه منابع مالی و امکانات با تبیین ۱۹/۱۵ از واریانس کل مولفه‌های مدیریتی تاثیرگذار بر کیفیت آموزش عالی مبین لزوم شناساندن اهمیت منابع مالی به دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، همچنین تامین منابع مالی و فیزیکی مراکز آموزشی است که این مورد می‌تواند به‌وسیله حمایت‌های مالی توسط ارگان‌ها و موسسات مربوطه انجام شود. بنابراین مدیر باید با شناخت عوامل و مناسبات اقتصادی بتواند فنون و روش‌های مناسب را انتخاب کند و رسیدن به نتیجه را آسان نماید. این نتیجه مطابق با یافته‌های یمنی‌دوزی‌سرخابی و بهادری‌حصاری (۱۳۸۷)، نادری (۱۳۸۳)، پاکاریان (۱۳۷۸)، Alston (2003) et al.، Walker et al. (2004) بوده است.

دومین عامل مدیریتی تبیین‌کننده کیفیت آموزش عالی در این تحقیق، عامل سازمانی است. در این مطالعه نیز مؤلفه عامل سازمانی با تبیین حدود ۱۸ درصد واریانس ضمن تایید مطالعات قبلی صورت

Pringle & Williams, (2003) Cano, (2004)

(2002) می‌باشد.

هنگامی که آدمی در مسیر رشد عقلانی خود به ضرورت برنامه‌ریزی در زندگی خویش پی می‌برد، آن را در نظام‌های اجتماعی از جمله سازمان‌های آموزشی به‌عنوان ابزاری در خدمت مدیریت و رهبری مورد توجه قرار می‌دهد و امروز دیده می‌شود که ساختار وجودی این سازمان‌ها پیچیده گشته‌اند و بدون برنامه‌ریزی‌های دقیق نمی‌توانند به حیات خود تداوم بخشند. اساس برنامه‌ریزی، بر آگاهی از فرصت‌ها و تهدیدهای آتی و چگونگی استفاده از فرصت‌ها و مبارزه با تهدیدها قرار دارد (ونتلینگ، ۱۳۷۶). مطابق با یافته‌های به‌دست آمده از تحقیقات متعدد، برنامه‌ریزی اصلی‌ترین و مهم‌ترین وظیفه مدیریت در سازمان‌های آموزشی تلقی می‌شود. برنامه‌ریزی در آموزش عالی فرآیند تعیین اهداف سازمانی و انتخاب راهکار مناسب برای دستیابی به این اهداف تعیین شده در سازمان‌های آموزشی است، به‌طوری‌که قصور در امر برنامه‌ریزی سبب می‌شود که فعالیت‌ها بر حسب تصادف و بدون برنامه انجام شود و چنین فعالیت‌هایی طبعاً در جهت اهداف کیفی در سازمان‌های آموزشی نخواهد بود. به همین اعتبار، هرگز نباید برنامه‌ریزی در جهت کیفی‌سازی آموزش عالی را فرآیندی تصور کرد که تنها در پاره‌ای از موارد و یا تا زمانی که شخص عملاً درگیر کار مدیریت نشده است، به کار می‌آید. این امر مطابق با یافته‌های سلیمانی مطلق (۱۳۸۴)، شریفیان و همکاران (۱۳۸۴)، Sahney et al. (2004) Oliver (2003) است.

یک سازمان آموزشی در روند شکل‌گیری و حرکت به سوی کیفیت، همواره با موانع متعددی روبه‌رو می‌شود که این موانع هر یک به فراخور

می‌باشند که آنها را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد. بدون شک تغییر، تحولات و فشارهای داخلی و خارجی محیط بر کل مدیریت دانشگاه تاثیر دارند و نباید از یاد برده شود که رهبری و مدیریت از ایجاد تغییر و تحول نمی‌هراسند و علو و آگاهی تخصصی در زمینه مدیریت و رهبری دارند و قادرند از منابع، امکانات و فرصت‌های محدود بیشترین بهره را ببرند (Archer, 1980). اکنون بیش از هر زمان دیگری ضرورت شناخت از کارکرد کیفی دانشگاه‌ها احساس می‌شود و به‌نظر می‌رسد اکنون علاقه‌مندی نیروهای داخلی و خارجی به‌خصوص دولت، به رهبری و مدیریت دانشگاه‌ها بیشتر شده است. بعضی از صاحب‌نظران مدیریت آموزشی رموز موفقیت مدیر را در توان هدایت نیروی انسانی تحت سرپرستی وی می‌دانند و از این رو مدیریت را کار با دیگران و از طریق آنان در جهت کسب اهداف سازمان دانسته‌اند (تقدسیان، ۱۳۸۱). رهبری و نفوذ یعنی ترغیب و تشویق افراد و گروه‌ها به نحوی که مشتاقانه و هماهنگ با یکدیگر سازمان را در دستیابی به اهداف سازمان یاری دهند. وجود ضعف در این زمینه می‌تواند تلاش‌های عمل آمده در مراحل برنامه‌ریزی، سازماندهی و تامین نیروی انسانی را خنثی و دستیابی به اهداف را دشوار و حتی ناممکن سازد. بنابراین با تبیین ۱۷/۹۳ از واریانس مولفه‌های تاثیرگذار بر عامل مدیریتی توسط عامل نفوذ و رهبری پیشنهاد می‌شود مواردی چون به فعل درآوردن خلاقیت‌ها و استعدادهای آموزشی اساتید، مشارکت در حل مسایل آموزشی گروه، پیوند مفید و سازنده میان اساتید و مدیران را سر لوحه کار موسسات و مراکز آموزش عالی قرار دهند. این امر مطابق با یافته‌های عسگری و محبوب‌مودب (۱۳۸۹)، نصراصفهانی و همکاران (۱۳۸۶)، Jones

۲. اجتهادی، م. (۱۳۷۷). تحلیلی بر توانمندی‌ها و کاستی‌های نظام آموزش عالی در جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، سال ۶، شماره مسلسل ۱۷، صفحات ۱-۲.
۳. امیری‌اردکانی، م. (۱۳۷۶). تعیین‌کننده‌های موفقیت تحصیلی، شغلی و تعهد سازمانی فارغ‌التحصیلان دانشکده کشاورزی دانشگاه شیراز. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه شیراز.
۴. اندرسون، ل. (۱۳۸۱). افزایش کارایی معلم. ترجمه ع. رئوف و م. رضایی. تهران: نشر آبیژ.
۵. بازرگان، ع. (۱۳۷۵). کاربرد ارزیابی آموزشی در بهبود کیفیت آموزش عالی با تاکید بر آموزش پزشکی. دبیرخانه نظارت، ارزشیابی و گسترش دانشگاه‌های علوم پزشکی. وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.
- بیابان‌گرد، ا. (۱۳۸۴). روانشناسی پرورشی. تهران: انتشارات ویرایش.
۶. بافورد، ج.، بدیان، آ.، و لیندر، ج. (۱۳۸۱). مدیریت در ترویج. ترجمه م. چیدری و ر. موحدی. چاپ اول. انتشارات نور علم.
۷. بهشتی، س. (۱۳۷۰). بررسی عوامل موثر بر فشارهای شغلی اساتید دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته علوم تربیتی و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه اصفهان.
۸. بیان، ح.، و شکیبامقدم، م. (۱۳۷۲). مدیریت شیوه‌های نو در آموزش. تهران: مرکز چاپ و انتشارات مدیریت دولتی.
۹. پاکاریان، س. (۱۳۷۸). بررسی عوامل موثر در افزایش کیفیت آموزشی در دانشگاه اصفهان و آرایه پیشنهادت مناسب برای ارتقاء کیفیت آموزشی در دانشگاه‌ها. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه اصفهان.
۱۰. پاک‌سرشت، م. (۱۳۸۰، خرداد، ۲۴-۲۳). آموزش چیست و معیارهای آموزش مطلوب کدامند. سمینار

توان، در به انحراف کشاندن سازمان به سمت مسیرهای پیش‌بینی نشده و گاه متوقف نمودن آن فعالیت در پذیرش این واقعیت، آشکار می‌سازد که ضرورت دارد یک مکانیزم کنترل مبتنی بر استانداردهای خاص و مشخص، تضمین‌کننده و حافظ بقای اهداف سازمان آموزشی باشد (رضاییان، ۱۳۸۴). منظور از کنترل، مراقبت است که انجام هر عمل مطابق نقشه‌ای باشد که برای اجرای آن طرح گردیده است تا در صورت انحراف نتایج عملیات از هدف‌های مطلوب اقداماتی لازم به‌منظور جلوگیری از وقوع یا تکرار انحرافات به عمل آید (بافورد و همکاران، ۱۳۸۱). آخرین عامل مدیریتی تاثیرگذار بر کیفیت آموزش عالی در این تحقق به‌عنوان عامل کنترل (نظارت) شناخته شده است. بر اساس یافته‌های انجام شده توسط محققین، کنترل با اندازه‌گیری میزان تحقق اهداف طرح‌ها، فرآیند مدیریت را تکمیل می‌کند. اگر در نظام آموزش عالی، کلیه طرح‌ها به خودی خود اجرا می‌شد، هیچ گونه نیازی به کنترل وجود نداشت، ولی همیشه برنامه‌های آموزشی طبق برنامه پیش نمی‌رود، بنابراین تنظیم برنامه‌ها و انجام اقدامات اصلاحی به‌منظور کنترل پیش‌بینی مشکلات در راه رسیدن به کیفیت مراکز و موسسات آموزش عالی، امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر می‌نماید که این امر مطابق با یافته‌های نصر و همکاران (۱۳۸۶)، آراسته (۱۳۸۳)، Dejayer & Nieuwenhuis (2005)، Croom & Moore (2003) می‌باشد.

منابع و مأخذ

۱. آراسته، ح. (۱۳۸۳). رهبری و مدیریت در آموزش عالی. دایره‌المعارف آموزش عالی. تهران: بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

۲۰. سیف، ع. (۱۳۷۳). ملاک‌های شایستگی معلم. *فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش*، شماره ۴، صفحات ۱۹-۱۴.
۲۱. سیف، ع. (۱۳۸۲). *اندازه‌گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی*. چاپ یازدهم. تهران: انتشارات دوران.
۲۲. شرفی، ح. (۱۳۸۰). برنامه‌ریزی آموزشی با استفاده از نظام انگیزشی و اطلاعاتی. *رشد تکنولوژی آموزشی*، دوره هفدهم، شماره مسلسل ۱۳۹، صفحات ۳-۲.
۲۳. شریفیان، ف.، و نصر، ا.، و عابدی، ل. (۱۳۸۴). تبیین نشان‌گرهای تدریس اثربخش در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی و میزان تحقق آن در دانشگاه اصفهان. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، شماره ۳۷ و ۳۸، صفحات ۳-۲.
۲۴. شعبانی‌ورکی، ب. (۱۳۸۵). بررسی کیفیت تدریس در دانشگاه. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، سال دوازدهم، شماره ۱، پیاپی ۳۹، بهار ۸۵، صفحات ۴-۳.
۲۵. شفیع‌سروستانی، م. (۱۳۷۰). *بررسی عوامل افزایش رضایت شغلی اساتید دانشگاه اصفهان و آرایه پیشنهاداتی برای بالا بردن کارایی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه اصفهان.
۲۶. ظهور، ع.، و اسلامی‌نژاد، ط. (۱۳۸۱). شاخص‌های تدریس اثربخش از دیدگاه دانشجویان علوم پزشکی کرمان. *فصلنامه پایش*، سال اول، شماره ۴، صفحات ۱۳-۵.
۲۷. عسگری، ف.، و محجوب‌مودب، ه. (۱۳۸۹). مقایسه ویژگی‌های تدریس اثربخش از دیدگاه مدرسین و دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی گیلان. *مجله گام‌های توسعه در آموزش پزشکی*، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، دوره هفتم، شماره اول، صفحات ۳۳-۲۶.
۲۸. قارون، م. (۱۳۸۰). مروری بر نحوه تامین منابع مالی در منطقه آسیا و اقیانوسیه و رهیافت‌هایی برای ایران. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی*، شماره ۲۰، سال ۱۳۸۰، صفحه ۴۴.
- ارایه شده در چهارمین کارگاه آموزشی روش‌های تدریس. دفتر برنامه‌ریزی و ارزیابی آموزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
۱۱. تقدسیان، ش. (۱۳۸۱). بی‌تفاوتی و عدم انگیزش. *ماهنامه فرهنگی، آموزشی رشد معلم*، سال ۲۰، صفحات ۳-۲.
۱۲. جواهری، ف. (۱۳۸۳). *دانشگاه و فرهنگ علمی*. دایره‌المعارف آموزش عالی. تهران: بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
۱۳. دورانی، ح. (۱۳۷۸). *بررسی نگرش دانشجویان معلمان دوره‌های کارشناسی ضمن خدمت فرهنگیان شهدای مکه و شهید باهنر تهران درباره عوامل موثر بر بهبود کیفیت آموزشی دوره‌های کارشناسی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی.
۱۴. رضاییان، ع. (۱۳۸۴). *اصول مدیریت*. چاپ هفدهم. سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها. تهران: انتشارات سمت. ۲۶۱ صفحه.
۱۵. رمزدن، پ. (۱۳۸۰). *یادگیری رهبری در آموزش عالی*. ترجمه ع. ا. نوه‌ابراهیم و همکاران. چاپ اول. تهران: موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
۱۶. زمانی، غ. (۱۳۷۷). *جزوه روش‌های آموزش کشاورزی دوره دکتری (چاپ نشده)*. رشته ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه تهران.
۱۷. سالیس، ا. (۱۳۸۰). *مدیریت کیفیت فراگیر در آموزش*. ترجمه س. ع. حدیقی. تهران: نشر هوای تازه.
۱۸. سانپال، ب. س. (۱۳۷۹). *نوآوری در مدیریت دانشگاهی*. ترجمه ع. ا. نوه‌ابراهیم و و. میری. چاپ اول. تهران: موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
۱۹. سلیمانی‌مطلق، خ. (۱۳۸۴). *بررسی عوامل آموزشی موثر بر کیفیت آموزش دانشگاهی از دیدگاه اعضای هیات علمی و دانشجویان دانشگاه لرستان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی.

۲۹. قاسمی‌زاد، ع. (۱۳۸۱). بررسی تحلیلی میزان آمادگی اعضای هیات علمی دانشگاه شیراز برای پذیرش تفکر مدیریت کیفیت. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه شیراز.
۳۰. محمدی، ر. (۱۳۸۳). *راهنمای عملی انجام ارزیابی درونی در نظام آموزش عالی ایران، تجارب ملی و بین‌المللی*. تهران: مرکز انتشارات، سازمان سنجش آموزش کشور.
۳۱. موحدمحمدی، ح. (۱۳۸۲). *آموزش کشاورزی*. چاپ اول. تهران: انتشارات موسسه توسعه روستایی ایران، ۱۳۴ صفحه.
۳۲. میرکمالی، م. (۱۳۸۰). *روابط انسانی در آموزشگاه*. تهران: نشر یسطرون.
۳۳. نادری، ا. (۱۳۸۳). *اقتصاد آموزش عالی*. دایره‌المعارف آموزش عالی. تهران: بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
۳۴. نصر، ا، عابدی، ل، و شریفیان، ف. (۱۳۸۶). نقش روابط انسانی در اثربخشی تدریس اعضای هیات علمی دانشگاه تاکید بر دلالت‌های تربیت اسلامی. *مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز*، شماره ۳، پاییز ۸۶، صفحات ۴-۳.
۳۵. نصرافهانی، ا، شریف، م، و عریضی، ح. (۱۳۸۶). ارزشیابی و بهبود عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان. مجموعه مقالات همایش آموزش عالی و توسعه پایدار. تهران: موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
۳۶. نصرافهانی، ا، و شریف، م، و عریضی، ح. (۱۳۸۳). *ارزشیابی تدریس*. دایره‌المعارف آموزش عالی. تهران: بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
۳۷. نیک‌نامی، م. (۱۳۷۷). *نظارت و راهنمایی آموزشی*. ویرایش اول. چاپ نهم. تهران: انتشارات سمت. صفحات ۲۰-۱۲.
۳۸. نیلی‌احمدآبادی، م. (۱۳۷۱). *بررسی مقایسه‌ای نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه‌های اصفهان پیرامون عوامل موثر در کیفیت آموزشی دانشگاه*. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه اصفهان.
۳۹. واشقانی‌فراهانی، م، و اسفندفر، م، و میرجعفریان، ن. (۱۳۸۴). *استانداردسازی مولفه‌های نظام آموزشی علمی- کاربردی*. دانشگاه جامع علمی- کاربردی. *هفته‌نامه دانشگاه جامع علمی- کاربردی*، سال سوم، شماره ۸۶، صفحات ۵-۴.
۴۰. ورمزیاری، ح، غنیان، م، و برادران، م. (۱۳۸۷). دیدگاه دانشجویان نسبت به وضعیت نظام آموزش عالی کشاورزی در ایران: چالش‌ها و راهکارها. *مجله دانش کشاورزی*، جلد ۱۸، شماره ۴، صفحات ۵۲-۳۹.
۴۱. ورتلینگ، ت. ل. (۱۳۷۶). *برنامه‌ریزی برای آموزش اثربخش، راهنمایی برای تدوین برنامه درسی*. ترجمه م. چیدری. چاپ اول. انتشارات دانشگاه تربیت مدرس. صفحات ۲۵-۲۰.
۴۲. هرسی، پ، و بلانچارد، ک. (۱۳۸۲). مدیریت رفتار سازمانی: کاربرد منابع انسانی. ترجمه ع. علاقه‌بند. چاپ بیستم. موسسه انتشارات امیرکبیر.
۴۳. هویدا، ر، و مولوی، ح. (۱۳۸۷). فرآیند بهبود کیفیت آموزشی از نظر اعضای هیات علمی دانشگاه‌های استان اصفهان، مقایسه‌ای بر اساس مقیاس AQIP. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، بهار و تابستان ۸۷، سال اول، شماره ۸، صفحات ۱۴۱-۱۳۲.
۴۴. یادگارزاده، غ. (۱۳۸۰، مهر). کیفیت آموزشی چیست و چگونه می‌توان آن را بهبود بخشید. *ماهنامه آموزشی و پژوهشی رشد تکنولوژی آموزشی*، دوره هفدهم، شماره مسلسل ۱۳۴، صفحات ۳-۲.
۴۵. یمنی، م. (۱۳۸۰). درآمدی به بررسی عملکرد سیستم‌های دانشگاهی. چاپ اول. تهران: انتشارات شهید بهشتی، صفحات ۳-۲.
۴۶. یمنی‌دوزی‌سرخابی، م، و بهادری‌حصاری، م. (۱۳۸۷). مقایسه برخی عوامل موثر بر کیفیت آموزش دوره‌های کارشناسی‌ارشد در دانشگاه‌های شهید بهشتی و صنعتی شریف. *فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران*، سال اول، شماره ۱، تابستان ۱۳۸۷، صفحات ۳-۲.

- Quality in Higher Education*, 11(3), 251-260.
59. Ghaderi, R., & Dastjerdi, R. (2005). Teacher's & student's viewpoints about the characteristics of effective teaching Birjand University of medical sciences, April 2003-4. *Journal of medical education*, 7(2), 99-100.
 60. Giertz, B. (2000). *The quality concept in higher education*. University of Uppsala, Sweden.
 61. Harris, A. (1998). Effective teaching: A review of the literate. *School Leadership and Management*, 18(2), 169-83.
 62. Henard, F., & Leprince-Ringuet, S. (2008). The path to quality teaching in higher education. Programmers of institutional management for higher education, school of Economics and political science, London.
 63. Henderson, S. (1995). *Clinical teaching involves more than evaluating students*. Retrieve from <http://Isn.curtin.edu.au/tlf/tlf1995/Henderson.html/>
 64. Hoover, T., & Arrington, L. R. (1994). Supervised agricultural experience (SAE) Research Findings. *The Agricultural Education Magazine*, 67(2), 2-5.
 65. Horine, J. E., & Hailey, W. A. (1995). Challenges to successful quality management's implementation in higher education institutions. *The Journal of Innovative Higher Education*, 20(1), 1-4.
 66. Jones, K. (2004). Teaching quality information (TQI) requirements for higher education institution. *Total Quality Management Magazine*, 10(1), 2-5.
 67. Kember, D. (1997). A reconceptualisation of the research in to university academics conception of teaching. New York: Pergamum press. *Learning and instruction*, 7(3), 255-275.
 68. Kim, R. C., & Millers, L. E. (2002). *Agriculture teachers, attitudes forward adult education in Ohio comprehensive high schools*.
 47. Alston, J., Miller, W. W., & Williams, D. H. (2003). The future role of instructional technology in agricultural education in North Carolina & Virginia. *The Journal of Agricultural Education*, 44(2), 3-6.
 48. Archer, E. R., (1980). How to make a business decision: An analysis of theory and practice. *Management Review*, 69(20), 2-4.
 49. Artiles, A. J. (1994). Assessing the link – between teacher cognitions, teacher's behaviours and pupil response lessons. *Teaching Teacher & Education Journal*, 10(5), 405-810.
 50. Bardes, C. L., & Falcone, D. J. (1998). Measuring teaching: A relative value scale in teaching and learning in medicine. *Teaching Teacher and Education Journal*, 10(1), 40-43.
 51. Bastlable, S. B. (2003). *Nurse as educator: Principles of teaching and learning*. (2nd ed). Boston: Jones and Bartlett Pub.
 52. Berry, A. (1996). Faculty assessment and development in a changing profession. *ADFL Bulletin*, 27(3), 4-6.
 53. Cano, J. (2003). From teacher to facilitator: A new role for the teacher. *The Agricultural Education Magazine*, 67(2), 2-5.
 54. Coats, H. (2005). The value of student engagement for higher education quality assurance. *Quality in Higher Education*, 11(1), 25-36.
 55. Committee for Quality Assurance. (2003). *Quality assurance of teaching and learning*. Retrieved from <http://www.librijournal.org/pdf/2005-1pp31-38.pdf/>
 56. Croom, D. B. (2003). Teacher burnout in agricultural education. *Journal of Agricultural Education*, 44(2), 1-4.
 57. Croom, D. B., & Moore, G. (2003). Student misbehavior in Agricultural Education. *Journal of Agricultural Education*, 44(2), 2-5.
 58. Dejayer, H. J., & Nieuwenhuis, F. J. (2005). Linkage between total quality management and the outcomes based approach in an education environment.

- constructs: The premise for TQM in education, a comparative study of select engineering and management institutional in the India context. *International Journal of Productivity and Performance management*, 53(6), 449-520.
78. Salehi, S. H., Hassan-Zahrayi, R., Ghazavi, Z., Amini, P., & Ziaei, Sh. (2004). The characteristics of effective clinical teachers as perceived by nursing faculty and students. *IJME*, 4(1), 43-37.
 79. Samuelowicz, K., & Bain, J. D. (1992). Conceptions of teaching held by academic teachers. *Higher Education*, 24(1), 93-112.
 80. Schacter, J., & Meng-Thum, Y. (2004). Paying for high-and low-quality teaching. *Journal of Economics of Education Review*, 23(4), 411-430.
 81. Snyder, J. (2001). The new haven unified school district: A teaching system for excellence and equity. *Journal of Personal in Education*, 15(1), 61-81.
 82. Tee-Ng, P. (2008). Educational reform in Singapore: From quantity to quality. *The Journal of Education Resource Policy Practice*, 7(1), 5-15.
 83. Thackway, B., & Hamblin, H. (1996). Total quality management, investors in people and higher education. *Engineering science & Education Journal*, 5(3), 113-119.
 84. UNICEF. (2009, June). *A paper presented by UNICEF at the meeting of the international working group on education*. Florence, Italy.
 85. Vakili, M. M., Nourian, A., Mosavi-Nasab, S. N. (2008). Study of characteristics a good teacher from perspective of teachers and students of Zanjan University of medical science. *Journal of Zanjan Medical Education Development Center*, 24(1), 18-27.
 86. Vanvorhis, J. (1999). The evaluation of teaching and effective questioning in college teaching: An interview with Wilbert J. Mckeachie. *Journal of* Proceedings of the annual conference, Department of Human and Community Resources Development. The Ohio state university. ALAEE, Durban, South Africa. pp.196-203.
 69. Lomas, L. (2004). Embedding quality: The challenges for higher education. *Quality Assurance in Education*, 12(4), 65-157.
 70. Markert, R. J. (2001). What makes a good teacher. Lesson from teaching medical students. *Acad Med*, 76(8), 10-809.
 71. McCracken, J. D. (1994). Philosophy & research on the teaching of agriculture. *The Agricultural Education Magazine*, 67(5), 4-6.
 72. Naveh-Ebrahim, A., & Karimi, V. (2006). A study of relationship between triple skills of department chairs and improvement of educational quality. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 12(39), 61-78.
 73. Oliver, R. (2003). *Exploring benchmarks and standards for assuring quality online teaching and learning in higher education*. Proceeding of 16 open and distance learning association of Australia Biennial Forum. Edit Cowan University.
 74. Pazargadi, M., Mirani-Ashtiani, R., & Akbari, N. (2005). Survey of quality directing of the Esfahan universities master students. *Institute for Research and Planning in Higher Education*, 2(51), 433-451.
 75. Pringle, H., & Williams, B. (2002). Using evaluate to improve student learning. Improving student perceptions of teaching quality. Teaching development unit LSN. Curtin University of technology.
 76. Rice, R. E., Stewart, L. P., & Hujber, M. (2000). Extending the domain of institutional effectiveness assessment in student evaluations of communication courses. *Journal of Agricultural Education*, 49(3), 66-253.
 77. Sahney, S., Banwet, D. K., & Karunes, S. (2004). Customer requirement

- Excellence in College Teaching*, 10(1), 77-90.
87. Walker, W. D., Garton, B. L., & Kitchel, T. H. (2004). Job satisfaction and retention of secondary agricultural teachers. *Journal of Agricultural of Education*, 45(2), 1-3.
88. Wechsler, M. E., & Shields, P. M. (2008). *Teaching quality in California: A new perspective to guide policy*. The center for the future of teaching and learning.
89. Yanhong, L. R., & Kaye, M. (1999, May). Measuring service quality in the context of teaching: A study on the longitudinal nature of student's expectations and perceptions. Academic Research Library. *Innovations in Education & Training International*, 36(2), 4-7.
90. Zavvar, T. M., Behrangi, R., Asgarian, M., & Naderi, E. (2008). Evaluation service quality in educational centers of university of payam Noor in east and west Azerbayejan provinces from students' point of view. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 13(4), 67-91.