

شناسایی معیارهای ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی*

دکتر محمد باقر گرجی* و مهندس سحر صیامی**

* هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد

** هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد

چکیده

سازمان‌ها اصولاً به منظور دستیابی به اهدافی ایجاد شده‌اند که میزان موفقیت در دستیابی به این اهداف ارتباط مستقیم با نحوه عملکرد کارکنان دارد، بنابراین، ارزیابی عملکرد کارکنان در مدیریت منابع انسانی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. سوال اصلی پژوهش این بوده که: معیارهای مطلوب ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی در واحد علی آباد کدامند؟ به منظور پاسخ به سوال فوق چهار سوال فرعی و یک فرضیه ارائه گردیده است. نوع مطالعه میدانی و روش تحقیق توصیفی/پیمایشی و همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر مدیران (که نظرات آنان در چارچوب معیارهای ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی موجود که به طور مصوب اجرا می‌گردد بررسی می‌شود)، استادان تمام وقت و نیمه وقت، و دانشجویان می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان تعیین گردیده است و روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها شامل: اسناد و مدارک موجود در دانشگاه و پرسشنامه بوده و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از شیوه‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی ناپارامتریک از جمله آزمون ویلکاکسون و آزمون من ویتنی بوده است. در نتیجه فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار گرفت و معیارهای مورد تأیید اعضای هیات علمی و دانشجویان جهت ارزیابی عملکرد استادان شناسایی و معرفی گردید.

واژه‌های کلیدی: ارزیابی، عملکرد، شاخص‌های ارزیابی، ارزیابی عملکرد هیات علمی، معیارهای مطلوب

مقدمه

که قبل از ارزیابی عملکرد در هر سازمانی بایستی ابتدا معیارهای مناسب جهت ارزیابی عملکرد نیروی انسانی در آن سازمان شناسایی گشته و سپس مبنای ارزیابی قرار گیرد.

ارزیابی عملکرد با هدف تشخیص نسبی میزان بصیرت، تخصص، دانش، سعی و تلاش، اصلاح، بهبود و تعالی نیروی انسانی صورت می‌گیرد که در نهایت باعث بهبود عملکرد فردی و سازمانی می‌شود. البته موضوع بسیار مهم در ارزیابی عملکرد تعیین شاخص‌های مناسب به عنوان مبنای استاندارد جهت ارزیابی عملکرد است. در بسیاری از سازمانها ارزیابی عملکرد صورت می‌گیرد اما از آنجا که معیارهای لحاظ شده مناسب نمی‌باشد نتایج بدست آمده از این ارزیابیها قابل اطمینان نمی‌باشد. لذا بدیهی است

بیان مساله

به طور کلی ارزیابی عملکرد، فرآیندی است که بوسیله آن کار کارکنان در فواصلی معین و به طور رسمی مورد بررسی و سنجش قرار می‌گیرد. منظور از ارزیابی عملکرد اعضای

* مقاله از طرح پژوهشی استخراج گردیده است.

فرایند ارزیابی عملکرد کارکنان

فرایند ارزیابی با ایجاد استانداردهای عملکرد که مطابق با اهداف استراتژیک سازمانی است آغاز می‌گردد. استانداردهای عملکرد برگرفته از مسیر یا اهداف استراتژیک مؤسسه، ویژگی‌های مؤسسه، تجزیه و تحلیل شغل و شرح شغل می‌باشد. مراحل شش گانه فرایند ارزیابی عملکرد به شرح ذیل می‌باشد: (قربانی و همکاران، ۱۳۸۱، ص ۱۷).

۱. تعیین استانداردهای عملکرد برای کارکنان که ضرورت دارد درباره این انتظارات و استانداردها با کارکنان گفتگو شود.

۲. تعیین اهداف قابل سنجش و دوجانبه؛ که این اهداف از طریق ارتباط بین سرپرست و کارمند معین می‌شود. در واقع در این مرحله، انتقال محض اطلاعات از سرپرست به کارمند در خصوص انتظارات و توقعاتی که کارمند از آنها اطلاع ندارد، صورت می‌گیرد.

۳. سنجش عملکرد واقعی که ضرورت دارد اطلاعات لازم درباره آن کسب شود.

۴. مقایسه عملکرد واقعی با استانداردها؛ نکته‌ای که در این مرحله وجود دارد انحراف بین عملکرد استاندارد و عملکرد واقعی است.

۵. مصاحبه ارزیابی کارکنان؛ در این مرحله نتایج حاصل از مقایسه مرحله قبل و انحرافات احتمالی فرد در میان گذاشته شده و تصمیمات مقتضی اتخاذ می‌گردد.

۶. مرحله نهایی ارزیابی، شناسایی، تشخیص و آغاز فعالیت اصلاحی است که امری ضروری می‌باشد.

شاخص‌های ارزیابی

مشاغل مختلف و متنوع هستند و هر یک ویژگی‌های خاص خود را دارند. از این رو هرگز نمی‌توان مجموعه‌ای از شاخص‌های بخصوصی را تعیین کرد که عمومیت داشته باشند و بتوان از آنها برای ارزیابی عملکرد کارکنان در هر شغلی استفاده نمود. ولی به طور کلی شاخص‌هایی که برای ارزیابی عملکرد به کار برده می‌شوند باید خصوصیتی داشته باشند که استفاده از آنها دقت، صحت و اثربخشی فرایند ارزیابی را افزایش دهد. این خصوصیات عبارتند از: (سعادت، ۲۱۸، ۱۳۸۰)

هیات علمی عبارت است از سنجش منظم فعالیت‌های آموزشی / پژوهشی اساتید و تعیین میزان دستیابی به اهداف نظام آموزشی، که براساس معیارهای از قبل تعیین شده صورت می‌گیرد. حال مساله آنست که معیارهای موجود ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی کافی نبوده و دارای کاستیهایی می‌باشند؛ بدین صورت که در نظام ارزیابی موجود فقط خواسته‌ها و انتظارات سیستم آموزشی لحاظ شده و نظر خود اساتید و دانشجویان مورد توجه قرار نگرفته است. لذا سوال اصلی تحقیق این است: معیارهای مطلوب ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی کدامند؟

مروری بر ادبیات تحقیق

تعریف و تبیین ارزشیابی یا ارزیابی

در فرهنگ مدیریت (توصیفی) ارزشیابی عملکرد^۱ بدین گونه تعریف شده: ارزشیابی عملکرد عبارت است از ارزیابی میزان موفقیت مستخدم در کارش، بویژه نوعی ارزیابی که به عنوان بخشی از یک شیوه سازمانی صورت می‌گیرد. شیوه‌ای که در آن ارزیابی‌ها به طور مستمر صورت می‌گیرد، سوابق ارزیابی و نتایج نگهداری می‌شود و برای بهبود عملکرد اقدامی صورت می‌گیرد، گاهی به طور خلاصه آن را ارزیابی می‌گویند. (اردبیلی، ۱۳۷۶، ص ۱۴-۱۲).

- ارزیابی عملکرد کارکنان عبارت است از سنجش سیستماتیک و منظم کار افراد در رابطه با نحوه انجام وظیفه آنها در مشاغل محوله و تعیین پتانسیل موجود در آنها جهت رشد و بهبود. (میرسپاسی، ۱۳۷۹، ۲۲۳).

به طور خلاصه می‌توان گفت ارزشیابی یا ارزیابی کارکنان به نحو صحیح، کامل و جامع عبارتند از مراحل رسمی برای سنجش و آگاه ساختن کارکنان در مورد نحوه انجام کار و مسئولیتهای محوله و خصوصیات مورد نظر و نیز شناخت استعدادهای بالقوه آنان جهت شکوفایی در ابعاد مختلف. (ابطحی، ۱۳۷۷، ۲۲۳)

سوالات تحقیق

- ۱- آیا میان معیارهای ارزیابی عملکرد موجود و عملکرد اعضای هیات علمی رابطه معنی داری وجود دارد؟
- ۲- معیارهای مناسب ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی از دیدگاه استادان کدامند؟
- ۳- معیارهای مناسب ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی از دیدگاه دانشجویان کدامند؟
- ۴- مناسبترین معیارهای ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی کدامند؟

فرضیه تحقیق

میان معیارهای ارزیابی عملکرد موجود و عملکرد اعضای هیات علمی رابطه معنی داری وجود ندارد.

روش شناسی تحقیق

روش تحقیق در پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی و همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل مدیران (که نظرات آنان در چارچوب معیارهای ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی موجود که به طور مصوب اجرا می‌گردد بررسی می‌شود)، استادان تمام وقت و نیمه وقت جمعا به تعداد ۸۹ نفر و دانشجویان به تعداد ۵۵۱۱ نفر از دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد، در استان گلستان می‌باشد. (آمار مربوط به نیمسال اول سال تحصیلی ۸۶-۸۵ است) حجم نمونه برای استادان و دانشجویان با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان تعیین گردید که به ترتیب عبارتند از: ۷۳ نفر برای استادان و ۳۶۱ نفر برای دانشجویان. از آنجائی که نظرات مدیران در چارچوب مصوبات مورد بررسی قرار می‌گیرد برای این گروه نمونه ایی نداریم اما برای گروه استادان و دانشجویان از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. البته نمونه دانشجویان در دو دسته دانشجویان علوم انسانی و دانشجویان فنی و مهندسی انتخاب شدند.

* بتوان به آنها اعتماد کرد، یعنی اندازه گیری شاخص در زمانهای متفاوت کم و بیش نتایج یکسانی را عاید سازد. همچنین شاخص باید به گونه ایی باشد که اندازه گیری آن به وسیله افراد یا روشهای مختلف، تاثیری در نتایجی که از آن به دست می‌آید نداشته باشد.

* تفاوتهایی که از نظر عملکرد میان کارکنان وجود دارد، تشخیص داده آنها را از یکدیگر مجزا نماید.

* متصدی شغل قدرت تاثیر گذاری بر آن را داشته باشد. از آنجا که با اندازه گیری شاخص‌های به خصوصی می‌خواهیم توان و کارایی فرد را بسنجیم طبیعتا شاخصی را انتخاب کنیم که تحت کنترل فرد باشد.

* برای کسانی که به وسیله آن ارزیابی می‌شوند قابل قبول باشد. این امر که کارکنان باور داشته باشند عملکردشان براساس شاخص‌های درست و منصفانه ای ارزیابی می‌گردد از اهمیت زیادی برخوردار است.

* سیستم ارزیابی عملکرد هنگامی می‌تواند موثر باشد که از شاخص‌های واقعی که ارتباط مستقیم با شغل دارند استفاده شود.

اهداف تحقیق

الف. هدف کلی

هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی و شناسایی معیارهای مطلوب ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی در دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد.

ب- اهداف فرعی (ویژه)

- ۱- تعیین رابطه میان معیارهای ارزیابی عملکرد موجود و عملکرد اعضای هیات علمی
- ۲- بررسی و شناسایی معیارهای مطلوب ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی از دیدگاه استادان
- ۳- بررسی و شناسایی معیارهای مطلوب ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی از دیدگاه دانشجویان
- ۴- مقایسه معیارهای ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی از دیدگاه مدیران، استادان و دانشجویان
- ۵- تعیین معیارهای مطلوب ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی

ابزار گرد آوری داده‌ها

روش گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر با استفاده از روش میدانی و کتابخانه‌ای بوده و ابزار مورد استفاده دو پرسشنامه که یکی جهت نظرسنجی از دانشجویان و دیگری جهت نظرسنجی از استادان در مورد معیارهای موجود و مطلوب ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی می باشد. همچنین قسمتی از داده‌ها از اسناد و مدارک (نمره ارزشیابی نیمسال اول استادان در سال تحصیلی ۸۶-۸۵) موجود در دانشگاه گردآوری گردیده است. امتیازات عملکرد هر یک از اعضای هیات علمی در چهار حالت بسیار ضعیف، ضعیف، خوب و بسیار خوب، دسته بندی گردید. نحوه دسته بندی امتیازات ارزیابی عملکرد بدین گونه بوده که حداقل و حداکثر امتیاز در فرایند ارزیابی برابر ۶۰ و ۳۱۷ می باشد، براین اساس تفاضل میان این دو نمره را بخش بر چهار نموده و بر اساس مقدار بدست آمده نمرات در چهار دسته به شرح زیر تقسیم گردیده است.

- ۱- عملکرد خیلی ضعیف ۱۲۴ به پایین
- ۲- عملکرد ضعیف ۱۸۸-۱۲۵
- ۳- عملکرد خوب ۲۵۲-۱۸۹
- ۴- عملکرد بسیار خوب ۳۱۷-۲۵۳

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی عملکرد اعضای هیات علمی

Frequency Table

code 1-4 amalkard

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid low	14	15.6	15.6	15.6
high	63	70.0	70.0	85.6
very high	13	14.4	14.4	100.0
Total	90	100.0	100.0	

با مشاهده جدول شماره ۱، مشخص می گردد که ۱۵/۶ درصد اساتید دارای عملکرد ضعیف، ۷۰ درصد خوب و ۱۴/۴ درصد دارای عملکرد بسیار خوب می باشند.

ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر علاوه بر استفاده از شیوه‌های آمار توصیفی، همچون جدول توزیع فراوانی، از روشهای آمار استنباطی چون آزمون ویلکاکسون و آزمون من ویتنی استفاده شده است.

تحلیل داده‌ها

آزمون فرضیه‌ها

H₀: میان معیارهای ارزیابی عملکرد موجود و عملکرد اعضای هیات علمی رابطه معنی داری وجود دارد.

H₁: میان معیارهای ارزیابی عملکرد موجود و عملکرد اعضای هیات علمی رابطه معنی داری وجود ندارد.

همان‌طور که ملاحظه می گردد فرضیه پژوهشی بیانگر عدم وجود رابطه معنی دار میان عملکرد موجود و عملکرد اعضای هیات علمی است. به منظور آزمون فرض فوق از آزمون ناپارامتریک ویلکاکسون استفاده گردیده است. که نتایج در جدول شماره ۲، ارائه شده است.

جدول ۲: نتایج بدست آمده از آزمون ویلکاکسون

Wilcoxon Signed Ranks Test

Ranks

	N	Mean Rank	Sum of Ranks
AAA - amalkard Negative Ranks	65 ^a	36.78	2391.00
Positive Ranks	4 ^b	6.00	24.00
Ties	0 ^c		
Total	69		

a. AAA < amalkard

b. AAA > amalkard

c. amalkard = AAA

Test Statistics^b

	AAA - amalkard
Z	-7.076 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

a. Based on positive ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

نتایج بدست آمده نشان می دهد (Sig=.000) که میان میانگین نمرات معیارهای ارزیابی عملکرد موجود و نمرات عملکرد اعضای هیات علمی تفاوت معنی داری وجود دارد. بنابراین فرضیه تحقیق تائید و فرضیه آماری یا صفر رد می گردد.

بررسی سوالات تحقیق

همان‌طور که اشاره شد، پژوهش حاضر دارای چهار سوال تحقیق می باشد که سوال اول از طریق طرح فرضیه و آزمون آن مورد بررسی قرار گرفت. اما سوال دوم تحقیق عبارتند از:

معیارها	فراوانی		درصد فراوانی	
	موافق	مخالف	موافق	مخالف
۳۳- مرتبه علمی	17	52	24.6	75.4
۳۴- مسئولیت اجرایی	17	52	24.6	75.4
۳۵- عملکرد آموزشی	24	45	34.8	65.2
۳۶- رفتار آموزشی و سازمانی	66	3	95.7	4.3
۳۷- سابقه تدریس دانشگاهی استاد	16	53	23.2	76.8
۳۸- میزان تحصیلات دانشگاهی استاد	68	1	98.1	1.4
۳۹- اختراعات و اکتشافات تایید شده (برای رشته‌های غیرعلوم انسانی)	67	2	97.1	2.9
۴۰- نوع درس مورد تدریس (عمومی، دروس پایه، تخصصی)	25	44	36.2	63.8
۴۱- مرتبه دانشگاهی (مربی، استادیار، دانشیار، استاد)	27	42	39.1	60.9
۴۲- میزان تسلط علمی استاد بر موضوع درس *	66	3	95.7	4.3
۴۳- میزان استفاده از مباحث جدید و مطالب جانبی مرتبط با درس *	48	21	69.6	30.4
۴۴- پاسخگویی به سوالات دانشجویان *	59	10	85.5	14.5
۴۵- مفید و ارزشمند بودن مطالب ارائه شده *	69	0	100	0
۴۶- مهارت استاد در ارائه و توضیح مطالب درسی *	69	0	100	0
۴۷- میزان نظم و پیوستگی مطالب ارائه شده توسط استاد *	69	0	100	0
۴۸- ترغیب دانشجویان به شرکت در مباحث درسی جهت رشد خلاقیت ذهنی *	69	0	100	0
۴۹- استفاده بهینه از وقت کلاس *	69	0	100	0
۵۰- نحوه کنترل و اداره کلاس *	69	0	100	0
۵۱- ایجاد انگیزه در دانشجو جهت مطالعه و تحقیق *	69	0	100	0
۵۲- میزان توجه و پاسخگویی استاد به پیشنهاد و انتقاد منطقی دانشجویان *	69	0	100	0
۵۳- رعایت احترام متقابل و رعایت فرهنگ دانشگاهی *	69	0	100	0
۵۴- حضور به موقع در کلاس درس *	68	1	98.6	1.4
۵۵- میزان دسترسی به استاد جهت راهنمایی درس در محیط دانشگاه *	9	60	13	87
۵۶- یکسان بودن رفتار استاد نسبت به دانشجویان *	65	4	94.2	5.8

با مشاهده درصد فراوانی حاصل شده که در جدول شماره ۳، آمده است، می توان معیارهای مناسب و نامناسب جهت ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی را از دیدگاه اساتید تشخیص و به شرح جداول شماره ۴ و ۵ نشان داد.

۱. علامت ستاره بیانگر مشترک بودن سوال با پرسشنامه نظرسنجی دانشجویان است.

سوال پژوهشی ۲: معیارهای مناسب ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی از دیدگاه استادان کدامند؟

به منظور بررسی و پاسخ به سوال فوق، فراوانی و درصد فراوانی نظرات بدست آمده از پرسشنامه استادان محاسبه و نتایج در جدول شماره ۳، ارائه گردیده است.

جدول ۳: فراوانی و درصد فراوانی معیارهای ارزیابی عملکرد از نظر استادان

معیارها	فراوانی		درصد فراوانی	
	موافق	مخالف	موافق	مخالف
۱- طرح درس توسط استاد	25	44	36.2	63.8
۲- رعایت و پوشش دادن سر فصل مصوب	68	1	98.6	1.4
۳- استفاده از شیوه‌های مناسب تدریس	69	0	100	0
۴- استفاده از وسایل کمک آموزشی	24	45	34.8	65.2
۵- استفاده از منابع مناسب در تدریس	68	1	98.6	1.4
۶- مناسب بودن سوالات امتحانی از نظر کیفی	69	0	100	0
۷- استفاده از روشهای ارزشیابی تکوینی توسط استاد	26	43	37.7	62.3
۸- تناسب میان ارزشیابی استاد از دانشجویان با سر فصل دروس	26	46	37.7	62.3
۹- استاندارد بودن نمرات امتحانی	27	42	39.1	60.9
۱۰- پاسخگویی استاد به تجدید نظر دانشجویان	24	45	34.8	65.2
۱۱- حضور در جلسات گروه	26	43	37.7	62.3
۱۲- همکاری در انتخاب واحد و حذف و اضافه	21	48	30.4	69.6
۱۳- همکاری در برنامه ریزی	24	45	34.8	65.2
۱۴- رعایت زمان حضور فیزیکی اعلام شده	24	45	34.8	65.2
۱۵- رعایت قوانین و آیین نامه‌های آموزشی	68	1	98.6	1.4
۱۶- ترجمه و تالیف کتاب	69	0	100	0
۱۷- نوشتن مقاله در مجلات خارجی	27	42	39.1	60.9
۱۸- نوشتن مقاله در مجلات داخلی	26	43	37.7	62.3
۱۹- شرکت در کارگاههای پژوهشی و آموزشی	60	9	87	13
۲۰- راهنمایی پروژه، برگزینی همایش، مشارکت در کارآموزی، چاپ کتاب	17	52	24.6	75.4
۲۱- انجام سخنرانی علمی	60	9	87	13
۲۲- اجرای طرحهای تحقیقاتی	25	44	36.2	63.8
۲۳- تحویل به موقع سوالات امتحانی به واحد امتحانات دانشگاه	24	45	34.8	65.2
۲۴- دقت کافی در نوشتن لیست نمرات	63	6	91.3	8.7
۲۵- حضور فعال در جلسه امتحان	23	46	33.3	66.7
۲۶- اعلام به موقع نمرات پایان ترم	25	44	36.2	63.8
۲۷- رسیدگی و پاسخ به درخواست تجدید نظر	26	43	37.7	62.3
۲۸- تحویل اوراق امتحانی (پاسخنامه‌ها)	0	69	0	100
۲۹- برگزاری تمامی جلسات کلاسها	23	46	33.3	66.7
۳۰- عدم جایابی کلاسها	21	48	30.4	69.6
۳۱- حضور و ترک به موقع کلاسها	19	50	27.5	72.5
۳۲- اعلام به موقع عدم تشکیل کلاسها	67	2	97.1	2.9

جدول شماره ۵: درصد فراوانی میزان موافقت معیارهای

ارزیابی عملکرد اساتید

درصد فراوانی	معیارها
۹۸/۶	۲- رعایت و پوشش دادن سر فصل مصوب
۱۰۰	۳- استفاده از شیوه‌های مناسب تدریس
۹۸/۶	۵- استفاده از منابع مناسب در تدریس
۱۰۰	۶- مناسب بودن سوالات امتحانی از نظر کیفی
۸۵/۵	۴۴- پاسخگویی به سوالات دانشجویان
۹۸/۶	۱۵- رعایت قوانین و آیین نامه‌های آموزشی
۹۸/۶	۵۴- حضور به موقع در کلاس درس
۱۰۰	۵۰- نحوه کنترل و اداره کلاس
۱۰۰	۱۶- ترجمه و تالیف کتاب
۸۷	۱۹- شرکت در کارگاههای پژوهشی و آموزشی
۸۷	۲۱- انجام سخنرانی علمی
۹۱/۳	۲۴- دقت کافی در نوشتن لیست نمرات
۹۷/۱	۳۲- اعلام به موقع عدم تشکیل کلاسها
۷۵/۴	۳۳- مرتبه علمی
۷۵/۴	۳۴- مسئولیت اجرایی
۹۵/۷	۳۶- رفتار آموزشی و سازمانی
۹۸/۱	۳۸- میزان تحصیلات دانشگاهی استاد
۹۷/۱	۳۹- اختراعات و اکتشافات تایید شده (برای رشته‌های غیرعلوم انسانی)
۹۵/۷	۴۲- میزان تسلط علمی استاد بر موضوع درس
۶۹/۶	۴۳- میزان استفاده از مباحث جدید و مطالب جانبی مرتبط با درس
۱۰۰	۴۵- مفید و ارزشمند بودن مطالب ارائه شده
۱۰۰	۴۶- مهارت استاد در ارائه و توضیح مطالب درسی
۱۰۰	۴۷- میزان نظم و پیوستگی مطالب ارائه شده توسط استاد
۱۰۰	۴۸- ترغیب دانشجویان به شرکت در مباحث درسی جهت رشد خلاقیت ذهنی
۱۰۰	۴۹- استفاده بهینه از وقت کلاس
۱۰۰	۵۱- ایجاد انگیزه در دانشجو جهت مطالعه و تحقیق
۱۰۰	۵۲- میزان توجه و پاسخگویی استاد به پیشنهاد و انتقاد منطقی دانشجویان
۱۰۰	۵۳- رعایت احترام متقابل و رعایت فرهنگ دانشگاهی
۹۴/۲	۵۶- یکسان بودن رفتار استاد نسبت به دانشجویان

جدول ۴: درصد فراوانی میزان مخالفت معیارهای ارزیابی

عملکرد اساتید

درصد فراوانی	معیارها ^۱
۶۳/۸	۱- طرح درس توسط استاد
۶۵/۲	۴- استفاده از وسایل کمک آموزشی
۶۲/۳	۷- استفاده از روشهای ارزشیابی تکوینی توسط استاد (تکالیف درسی و...)
۶۲/۳	۸- تناسب میان ارزشیابی استاد از دانشجویان با سر فصل دروس
۶۰/۹	۹- استاندارد بودن نمرات امتحانی
۶۵/۲	۱۰- پاسخگویی استاد به تجدید نظر دانشجویان
۶۲/۳	۱۱- حضور در جلسات گروه
۶۹/۶	۱۲- همکاری در انتخاب واحد و حذف و اضافه
۶۵/۲	۱۳- همکاری در برنامه ریزی
۸۵/۵	۱۴- رعایت زمان حضور فیزیکی اعلام شده
۶۰/۹	۱۷- نوشتن مقاله در مجلات خارجی
۶۲/۳	۱۸- نوشتن مقاله در مجلات داخلی
۷۵/۴	۲۰- راهنمایی پروژه، برگزاری همایش، مشارکت در کارآموزی، تجدید چاپ کتاب
۶۳/۸	۲۲- اجرای طرحهای تحقیقاتی
۶۵/۲	۲۳- تحویل به موقع سولات امتحانی به واحد امتحانات دانشگاه
۶۶/۷	۲۵- حضور فعال در جلسه امتحان
۶۳/۸	۲۶- اعلام به موقع نمرات پایان ترم
۶۲/۳	۲۷- رسیدگی و پاسخ به درخواست تجدید نظر
۱۰۰	۲۸- تحویل اوراق امتحانی (پاسخنامه‌ها)
۶۶/۷	۲۹- برگزاری تمامی جلسات کلاسها
۶۹/۶	۳۰- عدم جابجایی کلاسها
۷۲/۵	۳۱- حضور و ترک به موقع کلاسها
۷۵/۴	۳۳- مرتبه علمی
۷۵/۴	۳۴- مسئولیت اجرایی
۶۵/۲	۳۵- عملکرد آموزشی
۷۶/۸	۳۷- سابقه تدریس دانشگاهی استاد
۶۳/۸	۴۰- نوع درس مورد تدریس (عمومی، پایه، تخصصی)
۶۰/۹	۴۴- مرتبه دانشگاهی (مری، استادیار، دانشیار، استاد)
۸۷	۴۵- میزان دسترسی به استاد جهت راهنمایی در محیط دانشگاه

سوال پژوهشی ۳: معیارهای مناسب ارزیابی

عملکرد اعضای هیات علمی از دیدگاه دانشجویان

کدامند؟

به منظور بررسی و پاسخ به سوال فوق، کلیه داده‌های پرسشنامه نظرسنجی دانشجویان را از چهار حالت بسیار ضعیف، ضعیف، خوب و بسیار خوب، به دو دسته موافق و مخالف تقسیم نموده و سپس براساس این تقسیم بندی فراوانی و درصد فراوانی نظرات بدست آمده از پرسشنامه دانشجویان محاسبه گردید و نتایج در جدول شماره ۶،

ارائه گردیده است.

جدول ۷: معیارهای مناسب جهت ارزیابی عملکرد اعضای

هیأت علمی از نظر استادان

معیارها	درصد فراوانی
۱- رعایت و پوشش دادن سر فصل مصوب	98/6
۲- استفاده از شیوه‌های مناسب تدریس	100
۳- استفاده از منابع مناسب در تدریس	98/6
۴- مناسب بودن سوالات امتحانی از نظر کیفی	100
۵- پاسخگویی به سوالات دانشجویان	85/5
۶- رعایت قوانین و آیین نامه‌های آموزشی	98/6
۷- حضور به موقع در کلاس درس	98/6
۸- نحوه کنترل و اداره کلاس	100
۹- ترجمه و تالیف کتاب	100
۱۰- شرکت در کارگاه‌های پژوهشی و آموزشی	87
۱۱- انجام سخنرانی علمی	87
۱۲- دقت کافی در نوشتن لیست نمرات	91/3
۱۳- اعلام به موقع عدم تشکیل کلاسها	97/1
۱۴- مرتبه علمی	75/4
۱۵- مسئولیت اجرایی	75/4
۱۶- رفتار آموزشی و سازمانی	95/7
۱۷- میزان تحصیلات دانشگاهی استاد	98/1
۱۸- اختراع و اکتشافات تایید شده (برای رشته‌های غیر علوم انسانی)	97/1
۱۹- میزان تسلط علمی استاد بر موضوع درس	95/7
۲۰- میزان استفاده از مباحث جدید و مطالب جانبی مرتبط با درس	69/6
۲۱- مفید و ارزشمند بودن مطالب ارائه شده	100
۲۲- مهارت استاد در ارائه و توضیح مطالب درسی	100
۲۳- میزان نظم و پیوستگی مطالب ارائه شده توسط استاد	100
۲۴- ترغیب دانشجویان به شرکت در مباحث درسی جهت رشد خلاقیت ذهنی	100
۲۵- استفاده بهینه از وقت کلاس	100
۲۶- ایجاد انگیزه در دانشجو جهت مطالعه و تحقیق	100
۲۷- میزان توجه و پاسخگویی استاد به پیشنهاد و انتقاد منطقی دانشجویان	100
۲۸- رعایت احترام متقابل و رعایت فرهنگ دانشگاهی	100
۲۹- میزان دسترسی به استاد جهت راهنمایی در محیط دانشگاه	58/9
۳۰- یکسان بودن رفتار استاد نسبت به دانشجویان	94/2

جدول ۶: فراوانی و درصد فراوانی معیارها ارزیابی عملکرد استاد از نظر

دانشجویان

معیارها	فراوانی		درصد فراوانی	
	موافق	مخالف	موافق	مخالف
۱- میزان تسلط علمی استاد بر موضوع درس	87	316	78.4	21.6
۲- میزان استفاده از مباحث جدید و مطالب جانبی مرتبط با درس	262	141	65	35
۳- میزان پاسخگویی صحیح و منطقی استاد به سوالات علمی دانشجویان	304	99	75.4	24.6
۴- مفید و ارزشمند بودن مطالب ارائه شده	302	101	74.9	25.1
۵- مهارت استاد در ارائه و توضیح مطالب درسی	315	88	78.2	21.8
۶- میزان نظم و پیوستگی مطالب ارائه شده توسط استاد	319	84	79.2	20.8
۷- ترغیب دانشجویان به شرکت در مباحث درسی جهت رشد خلاقیت	249	154	61.8	38.2
۸- استفاده بهینه از وقت کلاس	303	100	75.2	24.8
۹- توانایی استاد در اداره کلاس	316	87	78.4	21.6
۱۰- ایجاد انگیزه در دانشجو جهت مطالعه و تحقیق	256	147	63.5	36.5
۱۱- میزان توجه و پاسخگویی استاد به پیشنهاد و انتقاد منطقی دانشجویان	277	125	68.9	31.1
۱۲- رعایت احترام متقابل و رعایت فرهنگ دانشگاهی	308	95	76.4	23.6
۱۳- میزان حضور منظم و به موقع استاد	318	85	78.9	21.1
۱۴- میزان دسترسی به استاد جهت راهنمایی در محیط دانشگاه	236	165	58.9	41.1
۱۵- یکسان بودن رفتار استاد نسبت به دانشجویان	275	128	68.2	31.8

سوال پژوهشی ۴: مناسبترین معیارهای ارزیابی

عملکرد اعضای هیأت علمی کدامند؟

به منظور بررسی و پاسخ به سوال فوق، کلیه داده‌های پرسشنامه نظرسنجی اساتید مورد بررسی قرار گرفته و معیارهای مناسب با توجه به درصد فراوانی هر یک از معیارها مطابق جدول شماره ۷، استخراج و شناسایی گردید.

سپس آن دسته از معیارهای شناسایی شده از دیدگاه اساتید که با معیارهای مورد ارزیابی توسط دانشجویان مشترک بوده است مورد بررسی و مقایسه قرار گرفت که نتایج به شرح جدول شماره ۸، می باشد.

جدول ۸: مقایسه درصد فراوانی نظرات استادان و دانشجویان در مورد معیارهای ارزیابی عملکرد اساتید

معیارها	درصد فراوانی استادان		درصد فراوانی دانشجویان	
	موافق	مخالف	موافق	مخالف
۱- میزان تسلط علمی استاد بر موضوع درس	95.7	4.3	78.4	21.6
۲- میزان استفاده از مباحث جدید و مطالب جانی مرتبط با درس	69.6	30.4	65	35
۳- میزان پاسخگویی صحیح و منطقی استاد به سوالات علمی دانشجویان	85.5	14.5	75.4	24.6
۴- مفید و ارزشمند بودن مطالب ارائه شده	100	0	74.9	25.1
۵- مهارت استاد در ارائه و توضیح مطالب درسی	100	0	78.2	21.8
۶- میزان نظم و پیوستگی مطالب ارائه شده توسط استاد	100	0	79.2	20.8
۷- ترغیب دانشجویان به شرکت در مباحث درسی جهت رشد خلاقیت	100	0	61.8	38.2
۸- استفاده بهینه از وقت کلاس	100	0	75.2	24.8
۹- توانایی استاد در اداره کلاس	100	0	78.4	21.6
۱۰- ایجاد انگیزه در دانشجو جهت مطالعه و تحقیق	100	0	63.5	36.5
۱۱- میزان توجه و پاسخگویی استاد به پیشنهاد و انتقاد منطقی دانشجویان	100	0	68.9	31.1
۱۲- رعایت احترام متقابل و رعایت فرهنگ دانشگاهی	100	0	76.4	23.6
۱۳- میزان حضور منظم و به موقع استاد	98.6	1.4	78.9	21.1
۱۴- میزان دسترسی به استاد جهت راهنمایی درس در محیط دانشگاه	87	13	58.9	41.1
۱۵- یکسان بودن رفتار استاد نسبت به دانشجویان	94.2	5.8	68.2	31.8

ویتی^۱ برای مقایسه میانگین‌های دو جامعه مستقل زمانی که داده‌ها به صورت رتبه ای یا ترتیبی باشند مورد استفاده قرار می‌گیرد. این آزمون برای محاسبه تفاوت‌های موجود در بین دو گروه، مقادیر مربوط به هر دو نمونه را به صورت یکجا و بدون توجه به اینکه هر مقدار به کدام گروه تعلق دارد رتبه بندی می‌کند. (کلانتری، ۱۳۸۲، ۱۵۳)

جدول ۹: نتایج آزمون من ویتی در مورد مناسب بودن معیارهای مشترک ارزیابی عملکرد میان دانشجویان و اساتید

**NPar Tests
Mann-Whitney Test**

Ranks

	VAR00001	N	Mean Rank	Sum of Ranks
KOL	1.00	69	71.84	4957.00
	2.00	69	67.16	4634.00
Total		138		

Test Statistics^a

	KOL
Mann-Whitney U	2219.000
Wilcoxon W	4634.000
Z	-.694
Asymp. Sig. (2-tailed)	.488

a. Grouping Variable: VAR00001

با توجه به اینکه میزان $\text{sig} = 488$ بزرگتر از 0.05 می‌باشد، می‌توان بیان کرد که میان میانگین نمرات دو گروه مستقل استادان و دانشجویان در مورد مناسب بودن معیارهای مشترک ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی تفاوت معنی داری وجود ندارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که معیارهای پانزده گانه ارائه شده در جدول شماره ۸، به عنوان معیارهای مناسب جهت ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی، هم از نظر اساتید و هم از نظر دانشجویان می‌باشد. علاوه بر این ۱۵ معیار مشترک جهت ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی، از نظر اساتید ۱۵ معیار دیگر جهت ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی مناسب تشخیص داده شد که در جدول شماره ۱۰، ارایه گردیده است.

با مشاهده و مقایسه درصد فراوانی معیارهای مشترک ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی، میان دانشجویان و استادان می‌توان دریافت که هر دو گروه این ۱۵ معیار ارزیابی را به منظور ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی مناسب می‌دانند.

به علاوه به منظور اطمینان نتیجه حاصل شده، با استفاده از آزمون ناپارامتریک من ویتی به بررسی مقایسه ای نسبت میانگینهای این دو جامعه پرداخته شده که نتایج در جدول شماره ۹، ارایه گردیده است. آزمون من

1. Mann-Whitney Test

می توان معیارهای مناسب و نامناسب جهت ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی را از دیدگاه اساتید تشخیص داد که به شرح جداول شماره ۴ و ۵ ارائه شده است.

سوال پژوهشی ۳: معیارهای مناسب ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی از دیدگاه دانشجویان کدامند؟

به منظور بررسی و پاسخ به سوال فوق، فراوانی و درصد فراوانی نظرات بدست آمده از پرسشنامه دانشجویان محاسبه گردید و نتایج در جدول شماره ۶، ارائه گردیده است.

سوال پژوهشی ۴: مناسبترین معیارهای ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی کدامند؟

به منظور بررسی و پاسخ به سوال فوق، کلیه داده‌های پرسشنامه نظرسنجی اساتید مورد بررسی قرار گرفته و معیارهای مناسب با توجه به درصد فراوانی هریک از معیارها مطابق جدول شماره ۷، استخراج و شناسایی گردید. سپس آن دسته از معیارهای شناسایی شده از دیدگاه اساتید که با معیارهای مورد ارزیابی توسط دانشجویان مشترک بوده است مورد بررسی و مقایسه قرار گرفت که نتایج به شرح جدول شماره ۸، می باشد.

با مشاهده و مقایسه درصد فراوانی معیارهای مشترک ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی، میان دانشجویان و استادان می توان دریافت که هر دو گروه این ۱۵ معیار ارزیابی را به منظور ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی مناسب می دانند.

به علاوه به منظور اطمینان از نتایج حاصله، با استفاده از آزمون ناپارامتریک من ویتنی به بررسی مقایسه ایی نسبت میانگینهای این دو جامعه پرداخته شده است. با توجه به اینکه میزان $\text{Asymp.sig} = 488$ درج شده در جدول بزرگتر از 0.05 می باشد، می توان نتیجه گرفت که معیارهای پانزده گانه ارائه شده در جدول شماره ۸، به عنوان معیارهای مطلوب جهت ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی، هم از نظر اساتید و هم از نظر دانشجویان می باشد. علاوه بر این ۱۵ معیار مشترک جهت ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی، از نظر اساتید ۱۵ معیار دیگر جهت ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی مناسب

جدول ۱۰: معیارهای مناسب جهت ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی از نظر استادان به غیر از پانزده معیار مشترک

معیارها	درصد فراوانی
۱- رعایت و پوشش دادن سرفصل مصوب	98/6
۲- استفاده از شیوه‌های مناسب تدریس	100
۳- استفاده از منابع مناسب در تدریس	98/6
۴- مناسب بودن سوالات امتحانی از نظر کیفی	100
۵- رعایت قوانین و آیین نامه‌های آموزشی	98/6
۶- ترجمه و تالیف کتاب	100
۷- شرکت در کارگاه‌های پژوهشی و آموزشی	87
۸- انجام سخنرانی علمی	87
۹- دقت کافی در نوشتن لیست نمرات	91/3
۱۰- اعلام به موقع عدم تشکیل کلاسها	97/1
۱۱- مرتبه علمی	75/4
۱۲- مسئولیت اجرایی	75/4
۱۳- رفتار آموزشی و سازمانی	95/7
۱۴- میزان تحصیلات دانشگاهی استاد	98/1
۱۵- اختراع و اکتشافات تاییدشده (برای رشته‌های غیرعلوم انسانی)	97/1

نتیجه گیری و پیشنهادات

سوال اصلی تحقیق حاضر این است که: معیارهای مطلوب ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی در واحد علی آباد کدامند؟ در این راستا تحقیق ارایه شده و نیز سه سوال تحقیق برای سوال اول تحقیق ارایه شده و نیز سه سوال تحقیق دیگر بوده که نتایج بدست آمده از تحلیل داده‌ها به شرح زیر است.

سوال پژوهشی ۱) فرضیه آن: نتایج بدست آمده نشان می دهد ($\text{Sig} = .000$) که میان میانگین نمرات معیارهای ارزیابی عملکرد موجود و نمرات عملکرد اعضای هیات علمی تفاوت معنی داری وجود دارد. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید و فرضیه آماری یا صفر رد گردیده است.

سوال پژوهشی ۲: معیارهای مناسب ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی از دیدگاه استادان کدامند؟

به منظور بررسی و پاسخ به سوال فوق، فراوانی و درصد فراوانی نظرات بدست آمده از پرسشنامه استادان محاسبه گردید و با مشاهده نتایج آن در جدول شماره ۳،

۲. حقیقی، محمد علی. رعنائی، حبیب
ا...، (۱۳۷۶)، بهره‌وری نیروی انسانی ارزشیابی
عملکرد کارکنان، انتشارات ترمه، چاپ اول، تهران
۳. دعایی، حبیب ا...، (۱۳۷۷)، مدیریت منابع
انسانی، انتشارات دانشگاه فردوسی مشهد، چاپ
دوم
۴. سعادت، اسفندیار، (۱۳۸۰)، مدیریت منابع
انسانی، انتشارات سمت، چاپ اول، تهران
۵. قربانی، محمود. محمد رضا کرامتی و سید
محمد جعفر جعفریان راد، (۱۳۸۱)، ارزشیابی عملکرد
کارکنان، پژوهش توس، چاپ اول، مشهد
۶. کلانتری، خلیل، (۱۳۸۲)، پردازش و تحلیل
داده‌ها در تحقیقات اجتماعی - اقتصادی با استفاده
از نرم افزار SPSS، چاپ اول، نشر شریف، تهران
۷. میرسپاسی، ناصر، (۱۳۷۹)، مدیریت
استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، انتشارات میر،
چاپ هجدهم، تهران

تشخیص داده شد که در جدول شماره ۱۰، ارایه گردیده
است.

پیشنهادات ناشی از یافته‌های تحقیق

با توجه به نتایج بدست آمده، پیشنهادات زیر ارائه می
گردد:

- ۱- با توجه به تأیید فرضیه تحقیق مبنی بر عدم وجود
رابطه معنی دار میان معیارهای ارزیابی عملکرد موجود و
عملکرد اعضای هیات علمی، بازنگری فرم ارزیابی عملکرد
اعضای هیات علمی الزامی است.
- ۲- در فرم ارزیابی عملکرد مطلوب (جدید) بایستی
معیارهای ارائه شده در جدول شماره ۷، که از نظر اساتید
مناسب تشخیص داده شده لحاظ گردد.
- ۳- در فرم ارزیابی عملکرد مطلوب (جدید) بایستی
معیارهای ارائه شده در جدول شماره ۶، که از نظر
دانشجویان مناسب تشخیص داده شده لحاظ گردد.
- ۴- از آنجائیکه دانشجویان دریافت کنندگان مستقیم
خدمات از طرف اساتید می باشند در فرم ارزیابی عملکرد
مطلوب (جدید) بایستی امتیازی مجزا به نظرات دانشجویان
داده شود.
- ۵- با توجه به اینکه بعضی از معیارها به طور مشترک
مطابق جدول شماره ۸، مورد تأیید استادان و دانشجویان
قرار گرفت در فرم ارزیابی عملکرد مطلوب (جدید) بایستی
به آنها بیشترین امتیاز را اختصاص داد.
- ۶- با توجه به اینکه بعضی از معیارها که در جدول
شماره ۴، ارائه شده مورد تأیید اعضای هیات علمی جهت
ارزیابی عملکرد قرار نگرفت اما ممکن است مورد تأیید
مدیران و نظام آموزشی باشد، در فرم ارزیابی عملکرد
مطلوب (جدید) بایستی در صورت اعمال، امتیاز کمتری به
آنان اختصاص داد.

فهرست منابع و ماخذ

۱. اردبیلی، یوسف، (۱۳۷۶)، روشهای ارزشیابی
در بخشهای دولتی و غیردولتی، مؤسسه انتشارات
بعثت، چاپ اول، تهران