

دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه‌ریزی درسی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

شماره بیستم - زمستان ۱۳۸۷

صص ۱۶۶ - ۱۴۹

تدوین شاخص‌های لازم برای تهیه زیج هیأت علمی دانشگاهها (دانشگاه علوم پزشکی اصفهان)

مریم فولادوند^۱ - طاهره چنگیز^۲ - علیرضا یوسفی^۳

چکیده

با توجه به نقش بسیار مهم اعضای هیأت علمی در تحقق اهداف و رسالت‌های دانشگاه، این پژوهش با هدف تدوین شاخص‌های لازم برای تهیه زیج هیأت علمی در دانشگاه علوم پزشکی انجام شده است. روش تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران گروه، معاونان آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی و کاملاً هدفمند ۶۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب گردیدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای شامل ۴۸ شاخص مربوط به هیأت علمی در ۵ حوزه‌ی فعالیتی بود که براساس نتایج مصاحبه‌ی سازمان‌یافته با صاحب‌نظران در زمینه امور هیأت علمی تهیه

*- این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته برنامه‌ریزی آموزشی می‌باشد.

۱- کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی آموزشی (نویسنده مسؤل) Email: fooladvand.m@gmail.com

۲- دانشیار گروه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

۳- دانشیار گروه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد واحد خوراسگان

شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه براساس نظر متخصصان و کارشناسان مورد تأیید قرار گرفت، پایایی این پژوهش زمانی مشخص خواهد شد که این پژوهش به مرحله اجرا برسد. تجزیه و تحلیل داده‌ها به صورت تعیین فراوانی و درصد فراوانی پاسخ‌ها صورت گرفت. براساس نظر متخصصان شاخص‌هایی که بیش از ۵۰ درصد امتیاز ضرورت را از پرسش‌شوندگان کسب کرده بودند، برای تدوین شاخص‌های زیج هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی انتخاب شدند (در مجموع ۳۷ شاخص در ۵ حوزه مورد نظر). حوزه‌های انتخابی شامل جمعیت‌شناختی اعضای هیأت علمی (۶ شاخص)، حوزه وضعیت استخدامی (۴ شاخص)، حوزه فعالیت‌های آموزشی (۱۴ شاخص)، حوزه فعالیت پژوهشی و توانمندیها (۹ شاخص) و حوزه فعالیت‌های خدماتی - اجرایی (۴ شاخص) بود. به نظر می‌رسد تهیه زیج براساس این شاخص‌ها بتواند بخشی از نیازهای اطلاعاتی مدیران را برای تصمیم‌گیری در امور هیأت علمی برطرف کند.

کلید واژه‌ها: آموزش عالی، دانشگاه علوم پزشکی، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، زیج، شاخص.

مقدمه

یکی از مهمترین منابع هر سازمانی، نیروی انسانی آن است و عوامل تشکیل‌دهنده این نیرو، افرادی هستند با نیازهای بی‌شمار که در صورت رفع نیازهایشان و داشتن انگیزه کافی، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار خواهند گرفت. موفقیت و پیشرفت دانشگاه نیز به نیروی انسانی آن بستگی دارد. اگر مسئولان دانشگاه قادر به جذب و نگهداری نیروی انسانی شایسته و با انگیزه نباشند، دانشگاه برای انجام مسئولیت‌ها و وظایف خطیر با مشکل روبه‌رو می‌شود. نقش عمده آموزش عالی، تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز جامعه، ترویج و ارتقای دانش در زمینه‌سازی برای توسعه و گسترش کشور است. در این مسیر نقش اعضای هیأت علمی و عملکرد آنان یکی از اساسی‌ترین و حساس‌ترین عوامل محسوب می‌شود. وظیفه اصلی اعضای هیأت علمی انتقال دانش و تولید دانش نو برای جامعه است، لزوم توجه به محیط کاری و پیشرفت آنان یکی از وظایف مسئولان مراکز آموزش عالی است. با وجود اهمیت نقش اعضای هیأت علمی در پیشبرد اهداف دانشگاهها، در کشور ما پژوهش کافی در مورد آن صورت نگرفته است.

اولین وظیفه یا نقش آموزش عالی، کشاندن افراد به سوی مقاصد مشترک، علاقه‌ها، هدفها، ارزشها، مهارتها و آرمانهایی است که کنترل ارادی و داوطلبانه مردم و دولتها را به نفع هدفهای عالیترو بزرگتر از هر گروه دیگری میسر می‌سازد و آن هدف خود انسانیت است. این نقش مهم آموزش عالی است که نه تنها به انسانها ارزشهای اشتراک مساعی و همکاری داوطلبانه را می‌آموزد، بلکه به آنان ضرورت یا علت وجود حکومتها و نهادهای محلی، ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی را یاد می‌دهد. دومین نقش آموزش عالی، تربیت نیروی انسانی^۱ متخصص برای تأمین نیازهای جامعه و خدمت به آن است. بدیهی است زمانی دانشگاهها می‌توانند به جامعه خدمت کنند که بتوانند با پیشرفتهای دانش و فناوری هماهنگ باشند. سومین نقش دانشگاهها ارائه خدمات عمومی است. حضور اربابان علم و دانش‌پژوهان علاقه‌مند در دانشگاه و توسعه فعالیت‌های پژوهشی در بخشی از ستاد دانشگاهی این امکان را فراهم آورده است که خدمات گوناگون و با ارزش به دولت و ملت عرضه شود. تشکیل سمینارهای گوناگون و ارائه آخرین یافته‌های علم و دانش، تشکیل دوره‌های کوتاه‌مدت بازآموزی و ضمن خدمت برای مدیران، کارمندان و افراد در بخش‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و... از جمله خدمات عمومی است (فرهنگی و حسینی، ۱۳۷۸).

در مسیر تحقق این رسالت‌های مهم و اساسی آموزش عالی از درون‌دادهای زیادی استفاده می‌کنند اما درون‌داد نیروی انسانی به‌ویژه هیأت علمی نقش شایان توجهی در تحقق این اهداف و رسالتها ایفا می‌کند. بنابراین توجه خاص و ویژه به تواناسازی آنها و تدوین برنامه‌هایی برای آموزش و بهسازی آنها ضروری می‌نماید. کاربرا و بوناچا^۲ (۱۹۹۹) در مورد احتیاج به نیروی انسانی به نوعی فرهنگ سازمانی تأکید کرده است؛ آنها ابراز کرده‌اند که می‌توان این فرهنگ را از دو طریق به‌دست آورد: ۱- برنامه‌ریزی در مورد نیروی انسانی ۲- انتخاب کاندیدهایی که دارای این ارزشها هستند (مارک و همکارانش^۳، ۲۰۰۹، ص ۳).

1 – Man Power

2 – Carbera & Bonacha

3 – Mark & et al

گری دسلر^۱ در مورد برنامه‌ریزی نیروی انسانی و اهمیت آن می‌گوید: وظایف برنامه‌ریزی نیروی انسانی مربوط به مفاهیم و شیوه‌هایی می‌شود که برای انتخاب مورد نیاز به مردم به کار می‌رود و امروزه بر اهمیت آن به‌عنوان یک نتیجه اجتماعی، اقتصادی و سیاسی روز به‌روز افزوده می‌گردد. از جمله عوامل مؤثر در افزایش اهمیت برنامه‌ریزی نیروی انسانی؛ نارضایتی، قدرت کارهای جدید، تغییر سبک زندگی، قوانین جدید تغییر ارزش‌ها و غیره است. همچنین مدیریت برنامه‌ریزی نیروی انسانی برای همه مدیران مهم است، چون انتظار ندارند افراد کم کار، جابه‌جایی زیاد، افرادی که کارایی ندارند و وقت تلف می‌کنند داشته باشند (حیدرزاده، ۱۳۸۰).

ارائه راهکاری دقیق و کاربردی برای تصمیم‌گیری سریع‌تر و صحیح‌تر مدیران آموزشی در امور هیأت علمی از جمله جذب، به‌کارگیری، ارتقا و استمرار خدمت اعضای هیأت علمی از ضرورت ویژه‌ای برخوردار است. از این‌رو تعیین مهمترین عناصر دخیل در تصمیم‌گیری برای برنامه‌ریزی و مدیریت نیروی انسانی هیأت علمی در دانشگاهها (اعم از عناصر عملکردی یا عناصر مربوط به ویژگیهای جمعیت‌شناختی یا سوابق خدمتی اعضای هیأت علمی) و ارائه روشی (زیچ)^۲ برای نمایش ساده و بهنگام این عناصر به تصمیم‌گیری بهتر مدیران آموزشی براساس شواهد در هر دانشگاه کمک می‌کند که این امر منجر به ارتقای فزاینده مدیران آموزشی خواهد شد. بنابراین این تحقیق می‌تواند از چند جهت مهم باشد: اطلاع‌رسانی به مدیریت، کمک به تصمیم‌گیری‌های دقیق و کارآمد، تأمین رضایت اعضای هیأت علمی و افزایش بازدهی و بهره‌وری.

بنابراین زیچ عبارت است از نمادی تصویری که برای نشان دادن وضعیت مهمترین شاخص‌های مربوط به یک پدیده (در اینجا وضعیت امور هیأت علمی) مورد استفاده قرار می‌گیرد.

به دنبال مطالعه و بررسی به‌منظور جمع‌آوری نتایج و خلاصه‌ای از تحقیقات انجام شده در ایران و سایر کشورها در زمینه مهمترین شاخص‌های زیچ اعضای هیأت علمی، پژوهشی که دقیقاً با موضوع این پژوهش یکسان باشد ملاحظه نگردید. به همین دلیل تحقیقات انجام شده که به نوعی مربوط به موضوع مورد پژوهش است به‌صورت چکیده ارائه می‌گردد.

1 – Gary Dessler

2 – Horoscop

از نظر حجاری‌زاده (۱۳۸۶) زیج حیاتی اولین‌بار در سال ۱۳۶۷ در خانه بهداشت کشور به کار برده شد. ورقه‌ای است با طول و عرض ۵۰ و ۷۰ سانتی‌متر که در آغاز برای نمایش وقایعی که در زمینه تولد و مرگ اتفاق می‌افتد، فراهم آمد. هدف از تکمیل این فرم (زیج حیاتی)، داشتن اطلاعات آماری بهنگام و دقیق از جمعیت تحت پوشش و محاسبه شاخص‌های جمعیتی و بهداشتی هر خانه بهداشت و در نهایت کل جمعیت روستایی تحت پوشش خانه‌های بهداشت است تا بتوان هر سال، نتیجه فعالیت‌های خانه‌های بهداشت را به صورت کمی ارزیابی کرد و برای پژوهش‌های علمی، اطلاعات کامل و بهنگامی در اختیار داشت. برای رسیدن به این هدفها، عملکرد درست همه کسانی که به نوعی در این کار دخالت دارند اهمیت دارد. این فرم از ابتدا تا پایان سال باید به دیوار خانه بهداشت باشد.

چنگیز و همکاران (۲۰۰۴) پژوهشی تحت عنوان «پایگاه ملی اطلاعات اعضای هیأت علمی»^۱ انجام دادند که هدف آن: ایجاد نظام ثبت اطلاعات در مورد اعضای هیأت علمی، کمک به تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و تسهیل برقراری ارتباطات آکادمیک بود. در این سیستم اطلاعات مربوط به اعضای هیأت علمی به پنج طبقه تقسیم‌بندی شده است: ۱- اطلاعات مربوط به ویژگی‌های فردی اعضای هیأت علمی ۲- اطلاعات مربوط به فعالیت‌های تحقیقاتی (پژوهشی) ۳- اطلاعات مربوط به فعالیت‌های آموزشی ۴- اطلاعات مربوط به مدیریت و خدمات عمومی ۵- اطلاعات ارزشیابی. در حال حاضر شبکه پایگاه ملی اطلاعات در بسیاری از دانشگاه‌های کشور از جمله دانشگاه آزاد اسلامی و تعدادی از دانشگاه‌های علوم پزشکی به صورت آن‌لاین^۲ در دسترس مدیران و اعضای هیأت علمی قرار دارد.

محمدی (۱۳۸۷) پژوهشی تحت عنوان «ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی یا سیستم شعاع» انجام داد. این سیستم براساس اصول مدیریت مبتنی بر رسالت و متناسب با وضعیت اعضای هیأت علمی طراحی شده است. اهداف سیستم شعاع: ۱- تعیین سهم فعالیت‌های هر یک از اعضای هیأت علمی در مجموعه برون‌داد خدمات گروهها، دانشکده‌ها و دانشگاه به تفکیک آموزش، پژوهش، درمان و مدیریت، ۲- پایش و

1 - OFIS

2 - Online

بررسی میزان افزایش یا کاهش فعالیتهای اعضای هیأت علمی، گروههای آموزشی، دانشکده‌ها و دانشگاه در طول زمان، ۳- تعیین اولویت نیازها و شناسایی وضعیت کاری گروهها و دانشکده‌ها، ۴- ایجاد ارزش برای فعالیتهای و خدمات آموزشی و ۵- استقرار سیستم کارآمد حضور و غیاب عینی با حفظ شأن هیأت علمی. تمامی مراحل ثبت اطلاعات، تأیید، تجزیه و تحلیل و گزارش‌دهی سیستم تحت شبکه وب انجام می‌شود. نوتر و همکاران^۱ (۲۰۰۰) تحقیقی تحت عنوان «برنامه مدیریت رسالت‌مدار انجمن دانشکده‌های پزشکی آمریکا»^۲ انجام دادند. هدف این برنامه طراحی یک نظام اندازه‌گیری برای سنجش تلاش‌ها و نقش هیأت علمی در تحقق رسالت آموزشی دانشکده‌ها در رابطه با آموزش پزشکی است. متغیرهای مهم مورد نظر در این طرح عبارت‌اند از: برنامه آموزشی که اعضای دانشکده پزشکی در آنها شرکت می‌جویند، گروههای کار آموزشی که در هر یک از برنامه‌ها می‌توانند کار کنند (تدریس، تولید محصول آموزشی، مدیریت و خدمات، فعالیتهای علمی در زمینه آموزش) و مجموعه‌ای از فعالیتهای خاص آموزشی که اعضای هیأت علمی در هر یک از این حیطه‌های کاری به آنها مشغول هستند.

رابرت و همکارانش^۳ (۲۰۰۰) تحت عنوان «سنجش نقش اعضای هیأت علمی در تحقق رسالت بالینی دانشکده‌های پزشکی و بیمارستانهای آموزشی» پژوهشی انجام دادند. هر مؤسسه برای اندازه‌گیری بهره‌وری بالینی اعضای هیأت علمی، واحدهای تخصصی و بخش‌های بالینی باید ۵ نوع فعالیت انجام دهد: ۱- فعالیتهای بالینی انجام گرفته از سوی اعضای هیأت علمی را برآورد کنند، ۲- در مورد مقیاسهای عملکرد بالینی و کاربردهای آن تصمیم‌گیری کنند، ۳- در مورد ملاک‌ها و معیارهایی که عملکرد با آنها سنجیده می‌شوند به توافق برسند، ۴- عوامل بی‌شماری را که بر تفسیر داده‌ها تأثیر می‌گذارند شناسایی کنند و آنها را مد نظر قرار دهند و ۵- اطلاعاتی در مورد سایر نقش‌های مؤثری که به‌منظور تحقق رسالت بالینی ایفا می‌گردد، ولی با مقیاس‌های موجود سنجیده نمی‌شوند ارائه کنند.

1 – Donal O. Nutter & et al

2 – Association of American Medical Colleges

3 – Robert & et al

سؤالهای پژوهش

- ۱- چه شاخص‌هایی از وضعیت هیأت علمی در ارزیابی دانشگاهها و مؤسسات آموزشی مورد استفاده قرار می‌گیرد؟
- ۲- چه شاخص‌هایی اولویت بیشتری برای درج شدن در زیج هیأت علمی دارند؟

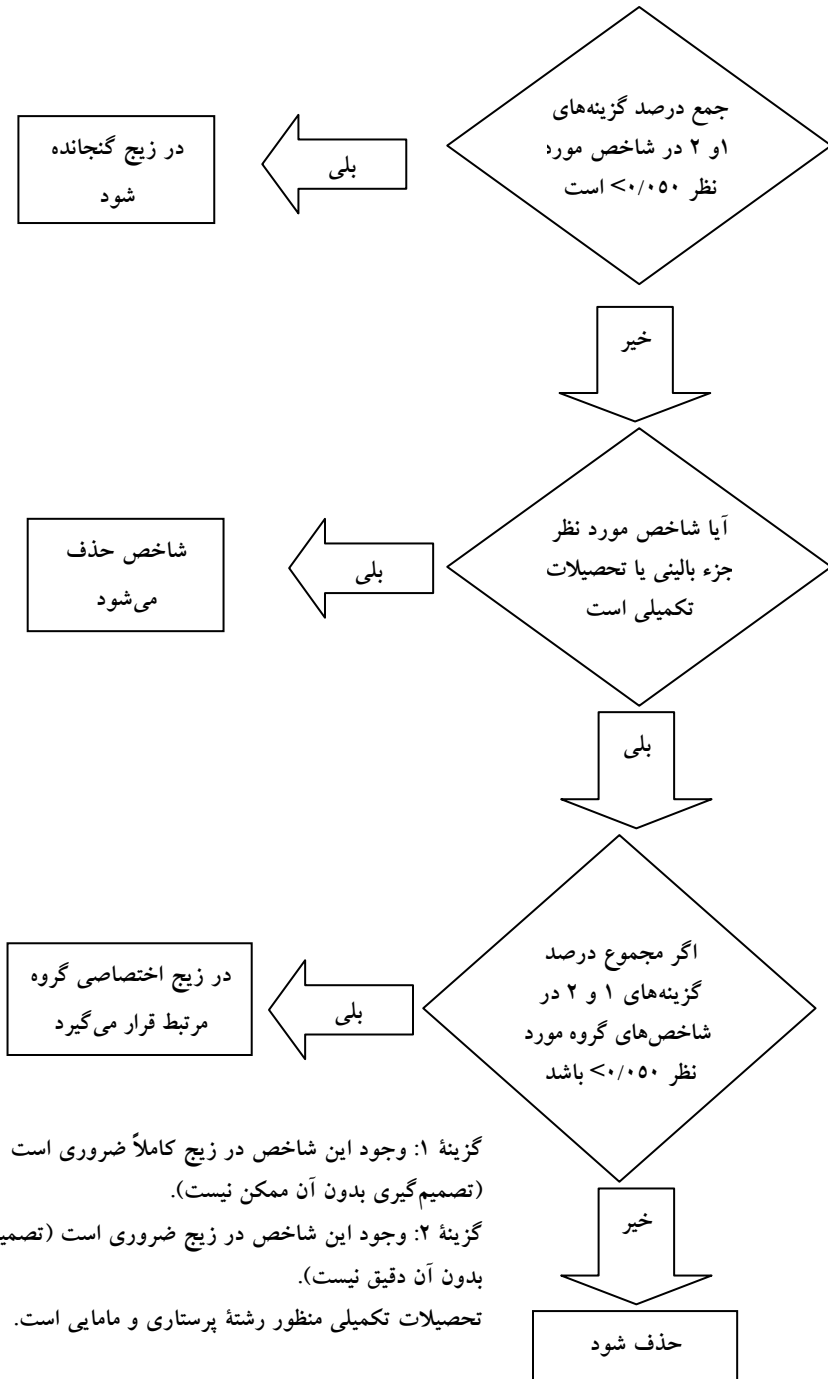
روش پژوهش

این تحقیق چون نظر مدیران و معاونان آموزشی و پژوهشی را در مورد مهمترین ویژگیها و شاخص‌های اعضای هیأت علمی بررسی می‌کند توصیفی و از نوع پیمایشی است.

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران گروه، معاونان آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان است که با استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی و کاملاً هدفمند ۶۰ نفر انتخاب گردید. از بین این ۶۰ نفر، ۱۰ نفر به صورت هدفمند برای مصاحبه اولیه انتخاب شدند.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل داده‌ها

داده‌ها در دو مرحله جمع‌آوری شد. مرحله اول از مصاحبه سازمان‌یافته با صاحب‌نظران در امور هیأت علمی (از جمله معاونان فعلی و سابق آموزشی و پژوهشی دانشگاه) در مورد اطلاعات لازم برای تصمیم‌گیری‌های مدیریتی در امور هیأت علمی صورت گرفت. حاصل مصاحبه‌ها در قالب موضوع‌های جمع‌بندی شد و پرسشنامه نظرسنجی براساس آن تدوین گردید. در مرحله دوم پرسشنامه بین همه مدیران گروهها و معاونان آموزشی و پژوهشی دانشگاه و دانشکده توزیع شد. در ضمن روایی صوری و محتوایی پرسشنامه را متخصصان و کارشناسان بررسی و تأیید کردند. پرسشنامه در ۵ حوزه فعالیت تهیه شد که شامل حوزه جمعیت‌شناختی اعضای هیأت علمی (۸ سؤال)، حوزه وضعیت استخدامی (۵ سؤال)، حوزه فعالیتهای آموزشی (۱۴ سؤال)، حوزه فعالیتهای خدمت‌مندی-اجرایی (۸ سؤال) و حوزه فعالیتهای پژوهشی و توانمندیها (۱۳ سؤال) که در مجموع ۴۸ سؤال بود. تجزیه و تحلیل داده‌های توصیفی (فراوانی و درصد فراوانی) و براساس نمودار از پیش طراحی شده انجام شد (نمودار ۱).



پس از تهیه پرسشنامه و تأیید روایی آن با مراجعه به دفاتر کار مدیران و معاونان آموزشی و پژوهشی و مدیران گروه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، پرسشنامه بین اعضا توزیع گردید، به مدت یک هفته فرصت برای تکمیل پرسشنامه در نظر گرفته شد و در زمان مقرر این پرسشنامه جمع‌آوری گردید. پرسشنامه برای سنجش شاخص‌ها براساس درجات اهمیت از کاملاً ضروری تا غیر ضروری تنظیم شده است.

- ۱- وجود این شاخص در زیج کاملاً ضروری است (تصمیم‌گیری بدون آن ممکن نیست).
- ۲- وجود این شاخص در زیج ضروری است (تصمیم‌گیری بدون آن دقیق نیست).
- ۳- بهتر است این شاخص در زیج گنجانده شود (تصمیم‌گیری بدون آن دشوار است).
- ۴- قرار دادن این شاخص در زیج کمکی نمی‌کند (دانستن یا ندانستن این شاخص تأثیری در تصمیم‌گیری ندارد).

برای تحلیل نتایج پرسشنامه، درصد فراوانی شاخص‌های به‌دست آمده در هر سطح محاسبه گردید و شاخصی که تا ۵۰ درصد نمره فراوانی‌ها را از گزینه‌های ۱ (وجود این شاخص در زیج کاملاً ضروری است) و ۲ (وجود این شاخص در زیج ضروری است) کسب نموده باشد، از نظر محقق برای گنجاندن آن در زیج هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان شاخص مطلوبی محسوب شد، برای اطمینان از حذف نشدن شاخص‌های مربوط به آموزش بالینی و تحصیلات تکمیلی در این مرحله، فراوانی ضرورت جمع‌گزینه ۱ و ۲ این شاخص‌ها مجدداً به‌طور اختصاصی در گروه‌های آموزشی دانشکده‌های پزشکی، پرستاری و مامایی محاسبه شده تا چنانچه در این گروه‌ها شاخصی در بیش از ۵۰ درصد موارد ضروری تشخیص داده شده بود برای گنجاندن در زیج اختصاصی در نظر گرفته شود. به این صورت مهمترین شاخص‌ها استخراج گردیده، تا در زیج هیأت علمی برحسب اولویت به‌صورت نمودارهای تصویری برای تصمیم‌گیری مدیران به‌منظور تحقق اهداف (استخدام، ارتقا، استمرار خدمت و ...) اعضای هیأت علمی مورد استفاده قرار گیرد.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول پژوهش: چه شاخص‌هایی از وضعیت هیأت علمی در ارزیابی دانشگاهها و مؤسسات آموزشی مورد استفاده قرار می‌گیرد؟

شاخص‌های آموزش عالی به شاخص‌های درون‌داد نظام آموزشی، شاخص‌های فرایند نظام آموزشی و شاخص‌های برون‌داد نظام آموزشی تقسیم می‌شود. هیأت علمی یکی از درون‌دادهای ضروری نظام آموزشی عالی محسوب می‌شود و تعامل این عنصر با درون‌دادهای دیگر به ایجاد محصول یا برون‌داد نهایی منجر می‌گردد. مهمترین نقش‌ها و وظایف هر عضو هیأت علمی که در ارزشیابی آنها تأثیر دارد مواردی از این قبیل است: آموزش، پژوهش، فعالیتهای اجرایی و مدیریتی، ارائه خدمات درمانی و ارتقای سلامت، توسعه فردی و نوآوری و فعالیتهای تخصصی در خارج از دانشگاه. سؤال دوم پژوهش: چه شاخص‌هایی اولویت بیشتری برای درج شدن در زیج هیأت علمی را دارند؟

مهمترین شاخص‌های مورد تأیید ۵ حوزه فعالیتی اعضای هیأت علمی به صورت کامل در شکل زیج در آخرین صفحه مقاله نمایش داده شده است، بنابراین در این قسمت شرح مختصری ارائه می‌شود:

حوزه جمعیت‌شناسی اعضای هیأت علمی گروه/ دانشکده/ دانشگاه: این حوزه ۸ شاخص دارد که پس از نظرسنجی با کارشناسان و مدیران ۷ شاخص آن برای قرار گرفتن در زیج قابل قبول بوده است.

حوزه وضعیت استخدامی: این حوزه ۵ شاخص دارد که پس از نظرسنجی با کارشناسان و مدیران ۴ شاخص آن برای قرار گرفتن در زیج مورد قبول بوده است. **حوزه فعالیتهای آموزشی:** این حوزه ۱۴ شاخص دارد که تمامی شاخص‌ها از نظر کارشناسان و مدیران برای قرار گرفتن در زیج قابل قبول بوده است.

حوزه فعالیتهای خدماتی- اجرایی: این حوزه ۸ شاخص دارد، که بعد از نظرسنجی با کارشناسان و مدیران ۴ شاخص آن برای قرار گرفتن در زیج از اولویت بیشتری برخوردار بوده است.

حوزه توانمندی‌ها و برون‌دادها: این حوزه ۱۳ شاخص دارد که، پس از نظرسنجی با کارشناسان و مدیران ۹ شاخص آن برای قرار گرفتن در زیج مناسب بوده است.

جدول ۱- توزیع فراوانی نظرات در حوزه جمعیت‌شناسی اعضای هیأت علمی
(گزینه A) و وضعیت استخدامی (گزینه B)

شاخص	۱- وجود این شاخص در زیج کاملاً ضروری است	۲- وجود این شاخص در زیج ضروری است	۳- بهتر است این شاخص در زیج گنجانده شود	۴- قرار دادن این شاخص در زیج کمکی	گزینه ۱ و ۲	درصد جمع فراوانی
A1	۸۱/۶۶	۱۵	۳/۳۳	۰	۹۶/۶۶	تعداد هیأت علمی فعال در گروه / دانشکده / دانشگاه
A2	۳۱/۶۶	۳۰	۲۰	۱۶/۳۳	۱۶/۶۶	تعداد هیأت علمی در حال مرخصی (تا بیشتر از ۲ ماه آینده)
A3	۲۳/۳۳	۳۱/۶۶	۲۸/۳۳	۱۶/۶۶	۵۴/۹۹	تعداد هیأت علمی در مأموریت (تا ۲ ماه آینده)
A4	۳۰	۳۰	۳۰	۱۰	۶۰	تعداد هیأت علمی در حاصل فرصت مطالعاتی (تا ۲ ماه آینده)
B1	۴۳/۳۳	۲۶/۶۶	۲۱/۶۶	۳۱/۳۳	۶۹/۹۹	تعداد هیأت علمی قراردادی تا پایان سال
B2	۴۶/۶۶	۲۵	۲۳/۳۳	۱/۶۶	۷۱/۶۶	تعداد هیأت علمی پیمانی تا پایان سال
B3	۵۳/۳۳	۲۱/۶۶	۱۵	۳/۳۳	۷۴/۹۹	تعداد هیأت علمی رسمی تا پایان سال
B4	۲۵	۲۵	۳۳/۳۳	۱۳/۳۳	۵۰	تعداد هیأت علمی مدعو (حق‌التدریس)
B5	۱۸/۳۳	۱۶/۶۶	۳۰	۲۶/۶۶	۳۴/۹۹	تعداد هیأت علمی افتخاری (الحاقی)

لازم به توضیح است که جدول ۲ درصد فراوانی شاخص‌هایی را نشان می‌دهد که در زیج هیأت علمی گنجانده نمی‌شود، زیرا مجموع درصد به‌دست آمده از گزینه ۱ (وجود این شاخص در زیج ضروری است) هم در کل گروه‌های آموزشی و هم در بین گروه‌های آموزش بالینی، دانشکده پزشکی، پرستاری و مامایی کمتر از ۵۰ درصد است.

جدول ۲- درصد فراوانی شاخص‌های کمتر از ۵۰ درصد

شاخص	فراوانی گزینه ۱ و ۲	درصد فراوانی گزینه ۱ و ۲
تعداد تخت بستری	۹	۳۶
تعداد بخش	۱۲	۴۸
تعداد درمانگاه	۱۲	۴۸
اتاق عمل و سایر پروسیجرها	۱۰	۴۰

همچنین شاخص‌های دیگری از جمله محل اخذ مدرک تحصیلی اعضای هیأت علمی با ۶۶/۶۶ درصد فراوانی، استفاده از فرصت مطالعاتی با ۶۶/۶۶ درصد فراوانی و داشتن مهارت زبان (در سطح IELTS - TOFFL) با ۴۹ درصد فراوانی را به‌دست آورده که به‌دلیل کوچکتر بودن از ۵۰ درصد از محاسبات حذف گردید و در زیج هیأت علمی قرار نگرفت. در خصوص شاخص مهارت‌های زبان به دلیل دسترسی بهتر و سریع‌تر اعضای هیأت علمی به منابع جدید و تحقیقات انجام شده مهارتی مهم تلقی می‌شود و پیشنهاد می‌گردد در صورت صلاح‌دید مدیران این شاخص در نظر گرفته شود و یا در جدول توانمندیها و برون‌دادها به صورت پیشنهاد در انتهای جدول گنجانده شود.

جدول ۳- توزیع فراوانی نظرات در حوزه فعالیت‌های آموزشی (گزینه C)، فعالیت‌های خدماتی- اجرایی (گزینه D) و فعالیت‌های پژوهشی و توانمندیها (گزینه E)

شاخص	۱- وجود این شاخص در زیج ضروری است	۲- وجود این شاخص در زیج ضروری است	۲- بهتر است این شاخص در زیج گنجانده شود	۳- شاخص در زیج کمکی	۴- فرار دادن این شاخص	درصد جمع فراوانی گزینه ۱ و ۲
C1	تعداد ساعت آموزش نظری در سال	۷۸/۳۳	۱۸/۳۳	۱/۶۶	۱/۶۶	۹۶/۶۶
C2	تعداد ساعت آموزش عملی در سال	۷۵	۲۱/۶۶	۰	۱/۶۶	۹۶/۶۶
C3	تعداد ساعت کارآموزی در سال	۶۱/۶۶	۱۶/۶۶	۶/۶۶	۵	۷۸/۳۲
C4	تعداد ساعت کارورزی در سال	۵۸/۳۳	۱۵	۱۱/۶۶	۵	۷۳/۳۳
D1	تعداد ساعت مشاوره به مددجویان	۱۸/۳۳	۲۱/۶۶	۱۱/۶۶	۳/۳۳	۳۹/۹۹
D2	تعداد ساعت مشاوره تخصصی گروه / دانشکده / دانشگاه	۱۸/۳۳	۲۳/۳۳	۱۳/۳۳	۳/۳۳	۵۱/۶۶
D3	تعداد ساعت مدیریت اعضای گروه / دانشکده / دانشگاه	۳۱/۶۶	۳۰	۲۰	۳/۳۳	۶۱/۶۶
D4	تعداد ساعت فعالیت اجرایی اعضای گروه / دانشکده / دانشگاه	۱۸/۳۳	۳۳/۳۳	۱۶/۶۶	۱/۶۶	۷۱/۶۶
E1	توزیع هیأت علمی براساس آخرین مدرک تحصیلی	۵۶/۶۶	۲۵	۱۰	۵	۸۱/۶۶
E2	توزیع هیأت علمی براساس محل اخذ مدرک تحصیلی (ایران / کشورهای درجه یک / کشورهای درجه دو)	۱۸/۳۳	۲۸/۳۳	۳۰	۲۳/۳۳	۴۶/۶۶
E3	تعداد مقالات منتشر شده اعضای گروه از ۵ سال گذشته تاکنون در مجلات معتبر داخلی / مجلات نمایه نشده خارجی	۵۰	۲۵	۲۱/۶۶	۳/۳۳	۷۵
E4	تعداد مقالات منتشر شده اعضای گروه از ۵ سال گذشته تاکنون در مجلات نمایه شده خارجی	۵۱/۶۶	۲۰	۲۶/۶۶	۱/۶۶	۷۱/۶۶

نتیجه‌گیری

نقش عمده آموزش عالی، تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز جامعه، ترویج و ارتقای دانش، گسترش دامنه تحقیق و پژوهش و زمینه‌سازی برای توسعه و پیشرفت کشور است. برنامه‌ریزی نیروی انسانی نظامی است که در محدوده‌های زمانی متفاوت به‌عنوان ابزاری که مستقیم یا غیرمستقیم اهداف، برنامه‌ها و راهکارهای سازمانی را با نیازها و اهداف انسانی مرتبط می‌سازد، توجه صاحب‌نظران را به خود معطوف ساخته است. اهمیت نظام برنامه‌ریزی نیروی انسانی در سالهای اخیر بیشتر مورد توجه مدیران سازمانها قرار گرفته است. مدیران و رؤسای آموزش عالی برای جذب، نگهداری و استخدام نیروی انسانی مورد نیاز خود به‌خصوص اعضای هیأت علمی نیاز به فناوری در زمینه اطلاعات دارند. علی‌رغم اهمیتی که فناوری اطلاعات و بهبود کیفیت امور دارند باید نوعی فناوری اطلاعات در جمع‌آوری داده‌ها و تجزیه و تحلیل آنها در سازمانهای آموزشی وجود داشته باشد که تا به حال این مسأله امکان‌پذیر نبوده است.

وجه تشابه و تفاوت این پژوهش با پژوهش حجاری‌زاده (۱۳۸۶) در این است که در حقیقت ایده اصلی زیج هیأت علمی از این زیج حیاتی گرفته شده است؛ با این تفاوت که در زیج حیاتی اطلاعات آماری دقیق و بهنگام از جمعیت تحت پوشش و محاسبه شاخص‌های جمعیتی و بهداشتی در هر خانه بهداشت و در نهایت، کل جمعیت روستایی تحت پوشش خانه بهداشت را نشان می‌دهد، اما در زیج هیأت علمی مهمترین شاخص‌های آن به فعالیتهای آموزشی، پژوهشی، خدماتی - اجرایی و جمعیت‌شناسی اعضای هیأت علمی می‌پردازد. در زیج حیاتی ۵ دایره متحدالمرکز است که در چهار رنگ و ۱۲ قطاع چاپ می‌شود. دوایر متحدالمرکز در نسخه‌های رنگی از داخل به خارج به ترتیب سفید (ثبت سال)، زرد (ثبت موالید زنده)، نارنجی (ثبت مرگهای ۱ تا ۱۱ ماهه)، سبز (برای ثبت مرگهای ۱ تا ۴ ساله) و آبی (برای ثبت مرگهای ۵ ساله و بالاتر) چاپ می‌شود. هر کدام از قطاع‌ها یک ماه را از سال جاری نشان می‌دهد، اما در زیج هیأت علمی ۴ دایره متحدالمرکز و ۵ قطاع وجود دارد که دایره اول برای ثبت سال تحصیلی، دایره دوم سال تحصیلی قبل، دایره سوم نیمسال اول سال جاری و دایره چهارم نیمسال دوم سال جاری است. هر کدام از قطاع‌ها فعالیتهای اعضای هیأت علمی را در حوزه معینی نمایش می‌دهد. نارنجی (شاخص جمعیت‌شناسی)، قرمز (توانمندیها و برون‌دادها)، زرد (فعالیت آموزشی)، آبی (فعالیتهای خدماتی- اجرایی) و سبز (وضعیت استخدامی).

وجه تشابه زیج حیاتی و زیج هیأت علمی وجود جدولهایی در اطراف دایره

مرکزی است. زیج حیاتی ۶ جدول و زیج هیأت علمی ۵ جدول دارد که هر کدام از این جدولها اطلاعات جزئی‌تر و دقیق‌تری از فعالیتهای اعضای هیأت علمی در حوزه‌های معین را در اختیار کاربران قرار می‌دهد.

محمدی در سال (۱۳۸۷) به معرفی شاخص‌هایی برای ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی پرداخته است. در این پژوهش مهمترین شاخص‌های ارزیابی را فعالیتهای آموزشی، پژوهشی، فعالیت درمانی و فعالیت خارج از دانشگاه تشکیل می‌دهد و همه این شاخص‌ها به ارزیابی کمی و کیفی اعضای هیأت علمی پرداخته است. در حقیقت تعیین نیازها، جهت دادن به اهداف شناسایی وضعیت کاری هر عضو هیأت علمی و... از مهمترین اهداف این نظام عملکرد یا ارزشگذاری است. در زیج هیأت علمی اطلاعات کامل و دقیقی در زمینه امور هیأت علمی از جمله جذب، به کارگیری، ارتقا، استمرار خدمت برای تصمیم‌گیری سریعتر و صحیح‌تر مدیران آموزشی قرار می‌گیرد. اطلاعات مربوط به این فعالیتهای هم در زیج هیأت علمی و در سیستم شعاع توسط خود عضو هیأت علمی وارد شده و مدیران (گروه، رؤسای دانشگاه و یا دانشگاه) آن را تأیید می‌کنند.

با مقایسه طرح پژوهشی چنگیز و همکارانش (۲۰۰۴) با این پژوهش می‌توان مشاهده کرد که گرچه حوزه‌های مورد پژوهش تا حدودی با هم همخوانی دارد، اما حوزه‌ها و شاخص‌های پیشنهادی در آفیس عملکرد یک عضو هیأت علمی را نشان می‌دهد. در این پژوهش حوزه‌ها و شاخص‌های انتخابی دیگری از جمله وضعیت استخدامی نیز لحاظ شده است. در زیج عملکرد یک عضو هیأت علمی نشان داده نخواهد شد، بلکه عملکرد و کارکرد یک گروه، دانشکده و یا دانشگاه را در اختیار مدیران قرار می‌دهد. اطلاعات مربوط به این فعالیتهای هم در زیج هیأت علمی و هم در آفیس^۱ توسط خود عضو هیأت علمی وارد شده و مدیران (گروه، رؤسای دانشگاه و یا دانشگاه) آن را تأیید می‌کنند.

در مقایسه با پژوهش‌های خارجی می‌توان به نوتر و همکاران (۲۰۰۰) اشاره کرد که به عقیده آنان نظام سنجش تلاش‌ها و نقش اعضای هیأت علمی، تنها یکی از منابع اطلاعاتی است که رهبران و مدیران را در تصمیم‌گیری‌هایشان هدایت می‌کند. اندازه‌گیری تلاش و نقش اعضای هیأت علمی از نظر این تحقیق اهمیت ویژه‌ای دارد. در این تحقیق اندازه‌گیری کمی و کیفی خدماتی آموزشی، پژوهشی و بالینی اعضای هیأت علمی اهمیت اساسی در تصمیم‌گیری مدیران دارد. شاخص‌های به کار رفته در این نظام سنجش با پژوهش حاضر تا حدودی مشترک است با این تفاوت که در این

پژوهش اندازه‌گیری کیفی از شاخص‌ها صورت نمی‌گیرد و فقط اطلاعات کامل و دقیقی از گروه برای تصمیم‌گیری، جایگزین‌سازی، ارتقا، جذب و... اعضای هیأت علمی در اختیار مدیران قرار می‌دهد. همچنین آلبرتنسن و السندری (۲۰۰۰) به معرفی سنجش نقش اعضای هیأت علمی در تحقق رسالت بالینی دانشکده‌های پزشکی پرداخته است. در این تحقیق مهمترین شاخص عملکرد بالینی است و فقط فعالیتهای بالینی انجام شده از سوی اعضای هیأت علمی و مقیاس‌های عملکرد بالینی مورد ارزیابی قرار گرفته است و سایر فعالیتهای اعضای هیأت علمی از جمله فعالیتهای آموزشی، پژوهشی، اجرایی و... از اهمیت کمتری برخوردار بوده است، در صورتی که در این پژوهش فعالیتهای آموزشی، پژوهشی، اجرایی از اهمیت بالایی برخوردار بوده و شاخص عملکرد بالینی اعضای هیأت علمی در زیج هیأت علمی جایی را به خود اختصاص نداده است.

با نگرش کلی به نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر و مقایسه آن با نتایج تحقیقات قبلی می‌توان استنباط کرد که تمامی شاخص‌ها در تحقیقات قبلی به صورت کمی و کیفی تدوین شده است و همه آنها نقش‌ها و وظایف اعضای هیأت علمی را به نحوی مورد سنجش و ارزیابی قرار می‌دهند. اما اینکه یک شبکه کلی و دقیق از اطلاعات در زمینه امور هیأت علمی برای ارزشیابی، جذب، استخدام، ارتقا و استمرار خدمت در اختیار مدیران قرار گیرد، وجود نداشته است. برای اینکه بتوان فعالیتهای و نقش‌های اعضای هیأت علمی را به صورت صحیح مورد ارزیابی و سنجش قرار داد نیاز به یک شبکه اطلاعاتی از اعضای هیأت علمی هم به صورت فردی و هم گروهی است تا در اختیار مدیران قرار گیرد. در اینجا پیشنهاد می‌شود که چون فناوری اطلاعات بسیار مهم است، در جمع‌آوری داده‌ها و تجزیه و تحلیل و گزارش آنها از این فناوری بیشتر استفاده گردد. انتخاب صحیح و کاربرد مناسب فناوری اطلاعات می‌تواند پردازش داده‌ها و کیفیت آنها را از طریق تسهیل و تجزیه مراحل اطلاعاتی هموار سازد. آنچه امروزه نیاز داریم روشها و الگوهای به‌کارگیری فناوری اطلاعات است. کاربرد موفق اطلاعات می‌تواند تأثیر بسیار عظیمی بر نحوه کار امور دانشکده‌ها و دانشگاهها داشته باشد که این از طریق تصمیم‌گیری‌های همه سطوح سازمانی انجام می‌گیرد. اگر رئیس یک دانشگاه یا مدیران دانشکده، سیستمی برای امور هیأت علمی از جمله جذب، به‌کارگیری، استمرار خدمت، ارتقا و... داشته باشند، بهتر می‌توانند در این زمینه‌ها تصمیم بگیرند و نتایج آن را در طول دوره‌های مختلف خواهند دید. با وارد کردن اطلاعات از وضعیت اعضای هیأت علمی در هر گروه، دانشکده و دانشگاه می‌توان وضعیت مطلوب را با وضعیت موجود مقایسه کرد و برای رفع کاستی‌ها و کمبودهایی در

درون گروه، دانشکده و دانشگاه اقدام کرد. همچنین با محاسبه سرانه هر یک از شاخص‌های عملکردی می‌توان میزان عملکرد گروهها و یا دانشکده‌های مختلف را براساس تعداد هیأت علمی تصحیح و مقایسه نمود. در پایان می‌توان گفت آنچه از نظر پژوهشگر دارای اهمیت شایانی است، این است که گزارشها و اطلاعات اعضای هیأت علمی در شاخص باید به‌روز باشد تا مدیران گروه، دانشکده و دانشگاه بهتر بتوانند برای امور هیأت علمی در دانشگاه علوم پزشکی برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری کنند. از جمله محدودیتهای این تحقیق نبود پرسشنامه استاندارد در زمینه حوزه پژوهش بود. همچنین باید در تعمیم نتایج این طرح برای سایر دانشگاهها احتیاط کرد، زیرا تنها نظر مدیران گروهها و کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بررسی شده است.

منابع

حجاری‌زاده، بهزاد. (۱۳۸۶)، «نگاهی به شاخص‌های زیج حیاتی»، *مجله بهداشت و سلامت*، شماره ۱۳، نیمه دوم مردادماه.

حیدرزاده، لطف‌الله. (۱۳۸۰)، «الگوی برنامه‌ریزی تأمین نیروی انسانی برای نیروگاه (نکاء)»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران.

فرهنگی، علی و حسین حسینی. (۱۳۷۸)، «رهبری و مدیریت در دانشگاهها»، *فصلنامه دانش مدیریت*، شماره ۴.

محمدی، آیین. (۱۳۷۸)، اندازه‌گیری فعالیتهای اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران، دانشگاه علوم پزشکی تهران.

Changiz T., Moeeny A., & Jowshan, R. (2004). "OFIS: Online faculty Information syatem". Emerald Group Publishing Limited, Vol 21, No 2; 95 – 100.

Mark, L., Lengnick, H. (2009). "Strategic human resource management: the evolution of the field".

(journal homepage: www.elsevier.com/locate/human).

Nutter DO, et al. (2000). "Measuring faculty effort and contributions in medical education, *Academic Medicine*", Vol 75, No 2 (February), PP 199 – 207.

Robert, M., Alessandri, D., et al. (2000). "Measuring contributions to the clinical mission of medical schools and teaching hospitals, *Academic Medicine*, Vol 75, No 12 (December): 1231 – 1237.

تاریخ وصول: ۸۸/۴/۱۴

تاریخ پذیرش: ۸۸/۶/۳۰