

## تبیین مؤلفه‌های مدیریتی مؤثر بر کیفیت تدریس اعضای هیئت‌علمی کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران

مستانه غنجدی<sup>۱</sup>، زهرا خوشنودی‌فر<sup>۲\*</sup>، سید محمود حسینی<sup>۳</sup>

۱. کارشناس ارشد آموزش کشاورزی، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران

۲. عضو هیئت‌علمی، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی سراوان، دانشگاه سیستان و بلوچستان

۳. استاد گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تهران

(تاریخ دریافت: ۹۰/۰۸/۳۰ - تاریخ تصویب: ۹۱/۰۶/۱۴)

### چکیده

این پژوهش با هدف تبیین مؤلفه‌های مدیریتی مؤثر بر کیفیت تدریس اعضای هیئت‌علمی کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران صورت گرفت. تحقیق حاضر براساس روش توصیفی (غیرآزمایشی) - پیمایشی به انجام رسیده‌است و جامعه آماری آن شامل ۲۵۶ نفر عضو هیئت‌علمی پردیس‌های کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران (کرج و ابوریحان) با مراتب علمی مختلف هستند. حجم نمونه‌ای به تعداد ۱۰۰ نفر و براساس فرمول کوکران و با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب و مطالعه شد. ابزار تحقیق پرسشنامه محقق‌ساخته است که از ادبیات نظری تحقیق و مصاحبه با صاحب‌نظران تهیه شده است و روایی محتوایی آن به کمک گروهی از متخصصان ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران تأیید شد. قابلیت اعتماد (پایایی) ابزار تحقیق با تکمیل ۳۰ پرسشنامه و محاسبه آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ به دست آمد. با توجه به طبیعت داده‌ها، از تکنیک تحلیل عاملی اکتشافی در نرم‌افزار SPSS ۱۵/win استفاده شد. نتایج نشان داد که شش مؤلفه با تبیین ۶۲/۳۰ درصد واریانس کل با کیفیت تدریس اعضای هیئت‌علمی در ارتباطند. مؤلفه‌های مدیریتی شامل تدوین و برنامه‌ریزی، هماهنگی، تخصص‌محوری، ارتباطات کاری، ارزشیابی و سیستم پاداش، به ترتیب اهمیت، بیشترین نقش را در تبیین کیفیت تدریس اعضای هیئت‌علمی دارا بودند.

**واژه‌های کلیدی:** آموزش عالی کشاورزی، اعضای هیئت‌علمی، کیفیت تدریس، مؤلفه‌های مدیریتی.

### مقدمه

فرض شده‌است که شامل دانشجو، استاد، کارگزاران، اجراکنندگان و فرایندهای مختلفی است و برای توسعه و بهبود کیفیت در آموزش و تدریس راهنمایی‌های کیفی و استانداردهای مختلفی وجود دارد. برای شناسایی و اجرای یک تدریس عالی ضروری است ابتدا ویژگی‌ها و اجزای کیفیت تدریس مشخص شود (Galaxee & Grombrij,

دانشگاه و به‌طورکلی نظام آموزش عالی گرانبهارترین منبعی است که هر جامعه برای پیشرفت و توسعه در اختیار دارد و دانشگاه‌ها و مؤسسات تحقیقاتی به لحاظ دانش، اعتبار زیادی کسب کرده‌اند و پویندگان راه علم و ترقی محسوب می‌شوند (Brownlee & Associate, 1992). آموزش عالی سیستمی

یادگیری مجموعه‌ای و فردی باشد (Alfred & Roseaver, 2000). افزایش کیفیت در یک نظام مستلزم تغییر در رهبری و مدیریت آن است؛ به عبارت دیگر، تحول در هر نظام مستلزم تحول در مدیریت آن است. از این رو باید روش‌های مدیریتی پویا و فعال جایگزین رویکردهای سنتی حاکم بر دانشگاه‌ها شود؛ همچنین مشارکت اعضای هیئت‌علمی در تصمیم‌گیری-های دانشگاهی همواره مورد تأکید است (Taghadisian, 2002). پژوهشگران در مطالعات خویش دریافتند که اعضای هیئت‌علمی باید در محیط دانشگاه دخالت عمیقی در تصمیم‌گیری‌ها داشته باشند و از مسئولیت‌های بیشتری برخوردار شوند (Salis, 1997)؛ همچنین با اثبات رابطه معنی‌دار بین مشارکت اعضای هیئت‌علمی در فرایند تصمیم‌گیری در دانشگاه‌ها و نمره‌های کیفیت تدریس بر ضرورت مشارکت آنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی تأکید شده‌است (Arasteh, 2004).

Ismaili Bidheni (1998) در پژوهشی در خصوص بررسی عوامل مؤثر در کیفیت آموزش عالی نتیجه‌گیری می‌کند که فراهم کردن زمینه رشد و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی، فراهم کردن جو سازمانی مناسب، برخورداری سیستم دانشگاه از مدیریتی کارا، بهبود وضعیت کمی و کیفی کتابخانه‌های دانشگاهی، استفاده از ملاک‌های عملی و علمی به منظور گزینش هیئت‌علمی، اصلاح و بهبود شیوه‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی به ترتیب از عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش عالی از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی هستند.

براساس نتایج پژوهش (Arasteh 2004) بین مشارکت اعضای هیئت‌علمی در فرایند تصمیم‌گیری در دانشگاه‌ها و نمره‌های کیفیت تدریس رابطه معنی‌داری وجود دارد. به‌زعم (Salis 1997) باید از نظر اعضای هیئت‌علمی در تصمیم‌گیری‌های دانشگاه استفاده شود؛ همچنین نتایج مطالعات Naderi (2004) نشان داد متغیرهای امنیت شغلی، علاقه ذاتی اعضای هیئت‌علمی به حرفه تدریس، میزان و نحوه مشارکت استادان در مدیریت نظام آموزشی و وضعیت حقوقی استادان بر متغیر کیفیت تدریس تأثیر بسزایی دارند و تأثیرپذیری شدید اعضای هیئت‌علمی از فرهنگ سازمانی دانشگاه در مقایسه با سایر مشاغل بیشتر است (Javaheri, 2004).

با توجه به کافی نبودن شناخت موجود در زمینه عوامل مدیریتی مرتبط با کیفیت تدریس اعضای هیئت‌علمی در

تدریس فرایندی توسعه‌ای است که تعاملات بین آموزشگر و محیط اطرافش را شامل می‌شود (Steffy & et al, 2000). نگاهی به تجربه‌های بین‌المللی و ملی در زمینه بهبود کیفیت دانشگاه بیانگر آن است که اعضای هیئت‌علمی در رأس مهم‌ترین عواملی هستند که در این خصوص مورد توجه قرار گرفته‌اند؛ بنابراین عملکرد آن‌ها به‌ویژه در حوزه آموزشی بسیار مورد توجه است و اعضای هیئت‌علمی تعیین‌کنندگان اصلی عملکرد دانشجویان هستند (King Rice, 2003). یکی از موضوعاتی که آموزش کشاورزی به‌صورت یک حرفه با آن روبه‌رو است کمبود مدرسان با کیفیت به‌منظور غنی کردن برنامه‌های آتی آموزش کشاورزی است (Camp & ., 2002). et al کیفیت نظام آموزش عالی با در نظر گرفتن الگوی عناصر سازمانی و مدیریتی به کیفیت درون‌دادها، پیامدها و ارزش افزوده می‌انجامد و در واقع کیفیت نظام آموزش عالی، تطابق عوامل درون‌داد، فرایند، برونداد و پیامدهای این نظام با استانداردهای از قبل تعیین‌شده است (Bazargan, 2004). کیفیت تدریس به کل محیط یادگیری مربوط می‌شود، پس برای ارتقای کیفیت تدریس باید کل محیط آموزشی مدنظر قرار گیرد (Jones, 2004).

با توجه به نتایج مطالعات سانی و همکاران، دانشجویان و اعضای هیئت‌علمی اجرای عادلانه و درست قوانین و مقررات دانشگاه را یکی از مهم‌ترین نیازهای خود در ساختار قابلیت اعتماد می‌دانند؛ پس می‌توان گفت عملکرد مطلوب مدیریت نقش مهمی در افزایش کیفیت نظام آموزشی و رضایت دانشجویان و اعضای هیئت‌علمی دارد (Sahney & et al, 2004). بنابراین مهم‌ترین ویژگی‌های مورد نیاز مدیران مؤسسات آموزشی شناخت دانش، مهارت، علایق، نیازها و باورهای آموزشگران است (Kanun & Niubel, 2005). از طرفی، ارزیابی تدریس استادان بدون دردسترس داشتن شاخص‌های تدریس اثربخش نه‌تنها باعث بهبود کیفیت آموزش نمی‌شود، بلکه افت کیفیت را نیز به‌دنبال خواهد داشت (Damachandran & Damalingam, 1991). پنج چالش کلیدی بر کاربرد موفقیت‌آمیز عملکردهای مدیریت کیفی در دانشگاه‌ها تأثیر می‌گذارند که این چالش‌ها عبارتند از: فرهنگ سازمانی، رهبری دانشجویان، حمایت دانشگاه، زمان انجام‌دادن و آموزش‌دادن (Horine & Hailey, 1995). در واقع، ارتباطی مثبت میان رفتارهای سازمان یادگیرنده و بهبود کیفیت تدریس وجود دارد و برای رسیدن به اهداف مطلوب در تدریس و یادگیری سازمان یادگیرنده باید تسهیل‌کننده

کرونباخ برابر با ۰/۸۶ به دست آمد. روایی ابزار تحقیق نیز با استفاده از نظر تعدادی از استادان و صاحب‌نظران و پس از اصلاحات لازم تعیین شد و بدین ترتیب محتوای پرسشنامه مورد تأیید و در اختیار پاسخگویان قرار داده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش شامل بخش توصیف داده‌ها و بخش تحلیل استنباطی داده‌ها صورت گرفت. در بخش تحلیل توصیفی داده‌ها، از آماره‌های توصیفی نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش تحلیل استنباطی داده‌ها از روش‌های تحلیل همبستگی و تحلیل رگرسیون در نرم‌افزار SPSS15 استفاده شد.

### نتایج و بحث

#### ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان

توزیع فراوانی اعضای هیئت‌علمی مشارکت‌کننده در این تحقیق از لحاظ متغیرهای سن و سابقه تدریس در جدول ۱ آورده شده است. میانگین سن استادان در حدود ۴۵ سال و انحراف معیار سن پاسخگویان در حدود ۱۰/۴ است که حاکی از پراکنش تقریباً بالای سن افراد مورد مطالعه است. در ضمن، بیشینه سن استادان مورد مطالعه ۶۹ سال و کمینه آن ۲۶ سال است. متوسط سابقه تدریس پاسخگویان حدود ۱۴ سال است و اکثر پاسخگویان (۲۴٪) ۲۰ سال و بیشتر سابقه تدریس دارند (جدول ۱).

براساس نتایج، ۹ درصد پاسخگویان زن و ۹۱ درصد مرد هستند. میانگین سنی اعضای هیئت‌علمی حدود ۴۵ سال است که بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۵۱-۶۰ سال است. جوان‌ترین و مسن‌ترین آن‌ها ۲۶ و ۶۹ ساله بودند.

جدول ۱. توزیع فراوانی پاسخگویان براساس سن و سابقه تدریس

سن (سال)	فراوانی	درصد	سابقه تدریس (سال)	فراوانی	درصد
۲۰-۳۰	۸	۸	۱-۵	۲۲	۲۲
۳۱-۴۰	۳۱	۳۱	۶-۱۰	۲۳	۲۳
۴۱-۵۰	۲۶	۲۶	۱۱-۱۵	۱۷	۱۷
۵۱-۶۰	۲۷	۲۷	۱۶-۲۰	۱۴	۱۴
۶۱ و بیشتر	۸	۸	۲۰ و بیشتر	۲۴	۲۴
جمع کل	۱۰۰	۱۰۰/۰	جمع کل	۱۰۰	۱۰۰/۰

درصد پاسخگویان به بیشترین فراوانی که را دارند استخدام پیمانی هستند (جدول ۲).

بخش کشاورزی و منابع طبیعی، که به صورت یک مسئله مطرح است، هدف اصلی مطالعه این بود که چه عوامل یا مؤلفه‌هایی در حوزه مدیریت دانشگاه وجود دارد که با کیفیت تدریس اعضای هیئت‌علمی کشاورزی و منابع طبیعی مرتبطند و سهم هر یک از عوامل در تبیین کیفیت تدریس چقدر است.

#### مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر از نظر ماهیت از نوع پژوهش‌های کمی، از نظر میزان کنترل متغیرها از نوع غیرآزمایشی، و از نظر هدف در زمره تحقیقات کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق متشکل از اعضای هیئت‌علمی پردیس‌های کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران (کرج و ابوریحان) است که با استفاده از روش پیمایشی انتخاب شده است (N=۲۵۶). حجم نمونه با استفاده از پیش‌آزمون پرسشنامه از سوی ۳۰ نفر از اعضای هیئت‌علمی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی و براساس فرمول کوکران ۸۳ نفر تعیین شد که برای افزایش دقت و قابلیت تعمیم‌پذیری بیشتر نتایج حجم نمونه به ۱۰۰ نفر افزایش داده شد. نمونه آماری تحقیق به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شد. ابزار اصلی تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه بوده است. پس از مرور منابع کتابخانه‌ای، اینترنتی و نیز گفت‌وگو با تعدادی از استادان 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. قابلیت اعتماد (پایایی) ابزار تحقیق با تکمیل ۳۰ پرسشنامه و محاسبه آلفای

از نظر رتبه‌علمی اعضای هیئت‌علمی، اکثریت دارای رتبه علمی استادیار می‌باشند و از نظر وضعیت استخدامی، ۴۸

جدول ۲. توزیع فراوانی پاسخگویان براساس مرتبه علمی و وضعیت استخدامی

وضعیت استخدامی	فراوانی	درصد	مرتبه علمی	فراوانی	درصد
حق التدریس	۶	۶	مربی	۴	۴
قراردادی	۱۱	۱۱	استادیار	۴۰	۴۰
پیمانی	۴۸	۴۸	دانشیار	۳۹	۳۹
رسمی	۳۵	۳۵	استاد	۱۷	۱۷
جمع کل	۱۰۰	۱۰۰/۰	جمع کل	۱۰۰	۱۰۰/۰

مورد مؤلفه‌های مدیریتی بر کیفیت تدریس اعضای هیئت علمی برای تحلیل عاملی از ضریب  $K.M.O$ <sup>۱</sup> و آزمون بارتلت استفاده شد. در این پژوهش، مقدار  $MSA$ <sup>۲</sup> ( $KMO$ ) برابر با ۰/۸۲۹ به دست آمد که نشان‌دهنده مناسب بودن وضعیت داده‌ها برای تحلیل عاملی است. مقدار آماره بارتلت نیز برابر با ۱۹۲۸/۷۵۲ به دست آمد که در سطح یک درصد معنی‌دار بود؛ بنابراین داده‌ها برای تحلیل عاملی در کل مناسب بودند (جدول ۳).

براساس رشته تحصیلی اعضای هیئت علمی مورد مطالعه از ۱۳ رشته مختلف بودند که بیشترین فراوانی (۱۵٪) متعلق به رشته علوم دام و ۱۲٪ متعلق به رشته زراعت و اصلاح نباتات، و کمترین فراوانی (۴٪) متعلق به رشته شیلات و محیط زیست بود.

تحلیل عاملی (مؤلفه‌های مدیریتی بر کیفیت تدریس اعضای هیئت علمی) به منظور تعیین مناسب بودن داده‌های جمع‌آوری شده در

جدول ۳. مقدار  $K.M.O$  و آزمون بارتلت داده‌های جمع‌آوری شده

KMO	آزمون بارتلت	سطح معنی‌داری
۰/۸۲۹	۱۹۲۸/۷۵۲	۰/۰۰۰

را در تبیین واریانس کل متغیرها دارند و در مجموع شش عامل مذکور توانسته‌اند ۶۲/۳۰ درصد از کل واریانس مؤلفه‌های مدیریتی بر کیفیت تدریس اعضای هیئت علمی را تبیین کنند. در پژوهش حاضر، برای چرخش عامل‌ها از روش واریماکس استفاده شده است. پس از مرحله چرخش، متغیرهایی که به هر عامل مربوط هستند به صورت ستونی مشخص می‌شوند. نتایج چرخش عامل‌ها در جدول ۵ آمده است.

برای تعیین تعداد عوامل براساس ملاک کیسر<sup>۳</sup> عمل شد. در جدول ۴، 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 هر عامل از کل واریانس متغیرهاست و هرچه مقدار آن بزرگ‌تر باشد، نشان‌دهنده اهمیت و تأثیر بیشتر آن عامل است. عامل اول بیشترین سهم (۱۳/۲۴٪) و عامل ششم کمترین سهم (۶/۹۷٪)

جدول ۴. عوامل استخراج شده همراه با مقدار ویژه، درصد واریانس و درصد تجمعی واریانس آن‌ها

عامل‌ها	مقدار ویژه	درصد واریانس مقدار ویژه	درصد تجمعی واریانس مقدار ویژه
اول	۴/۲۴۳	۱۳/۲۴	۱۳/۲۴
دوم	۳/۹۷۳	۱۲/۳۵	۲۵/۵۹
سوم	۳/۹۶۴	۱۱/۷۲	۳۷/۳۱
چهارم	۳/۰۶۹	۹/۷۷	۴۷/۰۸
پنجم	۲/۵۳۸	۸/۲۵	۵۵/۳۳
ششم	۲/۴۴۲	۶/۹۷	۶۲/۳۰

1. Kaiser- Meyer- Olkin

2. Measure of Sampling Adequacy

3. Kaiser Criteria

پس از پردازش داده‌ها، که بیانگر عوامل مدیریتی مؤثر بر کیفیت تدریس اعضای هیئت علمی بوده‌اند، به نامگذاری عوامل برساخته از تحلیل عامل اقدام شده‌است. در جدول ۵،

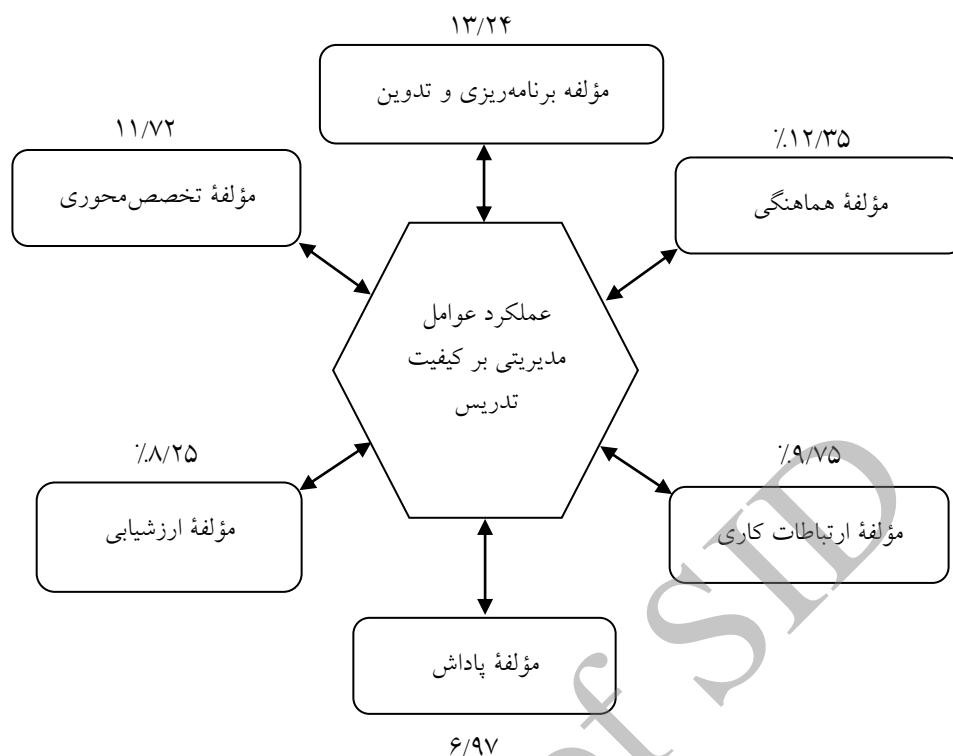
جدول ۵. متغیرهای مربوط به هریک از عوامل و میزان ضرایب به دست آمده از ماتریس دوران یافته (عوامل مدیریتی تبیین کننده در کیفیت تدریس اعضای هیئت علمی)

عامل	متغیر	بار عاملی
تدوین و برنامه‌ریزی	استفاده از نظر استادان در تعیین برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های مربوط به دانشگاه	۰.۵۵۵
	بررسی و تأیید دعوت استادان خارجی در رشته‌های مورد نیاز بنا به پیشنهاد استادان گروه‌های آموزشی	۰.۶۳۸
	بررسی کیفیت آموزشی در دانشگاه و برنامه‌ریزی برای بهبود کیفیت آموزش اعضای هیئت علمی	۰.۵۱۴
	برنامه‌ریزی برای حل مشکلات آموزشی و پژوهشی استادان گروه‌ها با استفاده از روش‌های مشارکتی و ارائه راه حل‌های لازم	۰.۶۴۵
	بررسی سالانه امکانات علمی (نیروی انسانی و تجهیزات) دانشگاه و تعیین کمبودها و طبقه‌بندی نیازهای علمی و اقدام برای تأمین آن‌ها	۰.۶۲۶
	ایجاد زمینه‌های مناسب برای رشد استعدادها (آموزشی و پژوهشی) استادان گروه	۰.۷۰۱
هماهنگی	اجرای دوره‌های کوتاه‌مدت آموزشی برای استادان از سوی رئیس دانشکده	۰.۶۴۷
	تجدید نظر مستمر در برنامه‌های آموزشی هر گروه با توجه به آخرین پیشرفت‌ها و تحولات	۰.۵۱۲
	انجام کلیه مکاتبات رسمی میان استادان گروه و رئیس دانشکده در خصوص نیازهای مالی استادان گروه	۰.۷۶۱
	هماهنگی در امور آموزشی و پژوهشی، اداری، مالی و فرهنگی هر گروه به طور اختصاصی	۰.۷۸۹
تخصص - محوری	ایجاد ارتباط و همکاری هرچه بیشتر با مراکز، مؤسسات و نهادهای فکری، فرهنگی و انقلابی برای شکوفایی بیشتر فعالیت‌های فکری، فرهنگی و هنری استادان	۰.۷۰۳
	تعیین پست سازمانی هر عضو هیئت علمی متناسب با تخصص استاد	۰.۶۶۵
ارتباطات کاری	حمایت مدیریت از خلاقیت و نوآوری‌های آموزشی و پژوهشی استادان	۰.۶۹۸
	ارتباط دوستانه با مدیر	۰.۸۲۴
ارزشیابی	ارتباط دوستانه با همکاران	۰.۷۵۱
	نظارت بر حسن اجرای کلیه فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی استادان	۰.۶۰۱
	نظارت غیرمستقیم استادان دانشگاه در چارچوب ضوابط و مقررات	۰.۶۴۷
	تبعیض نگذاشتن بین استادان دانشگاه از نظر سیستم ارزشیابی	۰.۷۳۳
سیستم پاداش	بررسی و تدوین طرح‌های ارزشیابی فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی استادان دانشکده	۰.۵۰۵
	طراحی سیستم حقوق و دستمزد متناسب با تخصص و پست سازمانی در دانشگاه	۰.۶۹۵
	استفاده از سبک‌های مختلف مدیریت متناسب با شرایط مختلف در دانشگاه	۰.۵۹۸
	تجدید نظر در فعالیت‌های آموزشی - پژوهشی	۰.۵۸۲
	ترغیب و تشویق اعضای هیئت علمی به تألیف و ترجمه کتاب‌ها و نوشتن مقالات تحقیقی و ایجاد امکانات و تسهیلات لازم برای تسریع در چاپ و نشر آثار علمی	۰.۶۹۵

#### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

تدریس مؤثر و باکیفیت نیازمند فاکتورها و عوامل مدیریتی است که ترکیب مناسبی از هر کدام در زمان و مکان مناسب برای این کار وجود داشته‌باشد. در این بین، مهم‌ترین مؤلفه برنامه‌ریزی و تدوین است و تحقیقات پیشین Naderi, (2004; Taghadisian, 2002).

این مطالعه در راستای شناسایی و تبیین مؤلفه‌های مدیریتی مؤثر بر کیفیت تدریس اعضای هیئت علمی صورت گرفت. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که در مجموع ۶۲/۳۰ درصد واریانس را شش مؤلفه تبیین می‌کنند. بدیهی است که



شکل ۱. مدل مؤلفه‌های مرتبط با عوامل مدیریتی بر کیفیت تدریس اعضای هیئت علمی کشاورزی و منابع طبیعی

مهم‌ها باشد، ولی در روند کار مسائل مرتبط با اعضای هیئت علمی به‌طور صحیح مورد ارزشیابی قرار نگیرد و سیستم ارزشیابی بر اساس تبعیض، روابط و غیره صورت گیرد، مسلماً در کاهش انگیزه و کیفیت تدریس اعضای هیئت علمی دانشگاه تأثیرگذار خواهد بود. نتایج مطالعات (Ismaili Bidheni (1998) و Damachandran & Damalingam (1991) نیز مؤید این نتایج است.

براساس مطالعات پیشین، مشارکت اعضای هیئت علمی در فرایند تصمیم‌گیری و مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ضروری است. نتایج مطالعاتی چون (Naderi (2004، (Salis (1997، (Taghadisian (2004، (Ismaili Bidheni (1998 و Arasteh (2004 و غیره بر مشارکت اعضای هیئت علمی در فرایند مدیریت تأکید کرده‌اند. از آنجا که مدیریت از اجزایی چون برنامه‌ریزی، هماهنگی، ارتباطات، ارزشیابی، سیستم پاداش و تنبیه و غیره تشکیل شده‌است، نتایج این تحقیق با تبیین ۶۲/۳۰ درصد واریانس در شناسایی مؤلفه‌های مدیریتی تأثیرگذار بر کیفیت تدریس و نیز همسو با نتایج مطالعات انجام‌شده در این زمینه بر وجود این مؤلفه‌ها در کیفیت تدریس صحت گذاشته‌است.

نیز مؤید اهمیت طرح در بهره‌وری و بهبود کیفیت تدریس اعضای هیئت علمی است. این مؤلفه ۱۳/۲۴ درصد واریانس متغیر وابسته را تبیین می‌کند. در این مطالعه نیز مؤلفه هماهنگی با تبیین حدود ۱۳ درصد واریانس ضمن تأیید مطالعات قبلی صورت‌گرفته نشان داد از دید خود اعضای هیئت علمی نقش هماهنگی عوامل مدیریتی در بهبود خدمات‌رسانی به جامعه علمی کشور در کیفیت تدریس ایشان بسیار تعیین‌کننده است. مؤلفه تخصص‌محوری و اینکه عوامل مدیریتی دانشگاه توانمندی شایسته‌سالاری و گزینش براساس تخصص داشته و در تعیین پست‌های سازمانی به تخصص و توانمندی افراد توجه از دید اعضای هیئت علمی با کیفیت تدریس در ارتباط است. این مؤلفه حدود ۱۲ درصد واریانس را تبیین می‌کند. نتایج تحقیقات (Naderi (2004 و Salis (1997) نیز مؤید این نتیجه است. چهارمین مؤلفه تأثیرگذار در این مطالعه، مؤلفه ارتباطات کاری با تبیین حدود ۱۰ درصد واریانس است و آثار متغیرهایی چون روابط کاری مطلوب با همکاران و مسئولان دانشگاه بر کیفیت تدریس انکارناپذیر است. در خصوص مؤلفه ارزشیابی و نقش آن در کیفیت تدریس باید گفت که اگر تمامی موارد بالا برای یک سیستم مدیریتی

کشاورزی - که خود باعث هدرنرفتن سرمایه‌های انسانی، منابع مادی و مالی لازم و هماهنگی بین توسعه نظام‌های آموزشی و کارایی آن‌ها می‌شود - پیشنهاد می‌شود توجه بیشتری به مشارکت اعضای هیئت‌علمی در سیستم‌های مدیریتی و تصمیم‌گیری دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی شود؛ چرا که بیشتر اعضای هیئت‌علمی آینده در این مراکز تربیت می‌شوند و از طرفی توانایی و میزان علاقه آنان در این محیط شکل می‌گیرد. با توانمندشدن افراد در محیط‌های علمی این توانمندی بعد عملی به خود می‌گیرد تا با مدیریت علمی و آموزش‌محور اهداف مورد انتظار از اهداف آموزش عالی کشاورزی در بخش آموزشی تحقق یابد.

امروزه، موضوع بهبود کیفیت آموزش‌های دانشگاهی جزء لاینفک گفتارهای سیاسی و اداری کارگزاران مرتبط با مدیریت آموزش عالی کشور است، بی‌آنکه توجهی اساسی به مفهوم کیفیت و سازوکارهایی برای بهبود آن شده‌باشد. براساس اطلاعات به‌دست‌آمده در زمینه عوامل مدیریتی تأثیرگذار بر کیفیت تدریس، استادان برای سه‌گویه استفاده از نظرات استادان در تعیین برنامه‌ریزی‌های مربوط به دانشگاه، نظارت غیرمستقیم استادان دانشگاه در چارچوب مقررات و استفاده از سبک‌های مختلف مدیریتی متناسب با شرایط مختلف بیشترین میزان اهمیت را قائل هستند. در پایان، به‌منظور افزایش کیفیت تدریس اعضای هیئت‌علمی

## RENERENCES

- Alfred, R. & Roseaver, S. (2000). Organization structure, management, and leadership for the future. In A. M. Hoffman & R. W. Summers (eds), managing colleges and universities: issues for leadership. Westport, CT: Bergin & Garvey. pp. 1-28.
- Arasteh, H. (2004). Leadership and management in high education. High education cyclopedia. Persian cyclopedia institute. Science, research and technology ministry. Tehran. (In Farsi)
- Bazargan, A. (2004). Evaluation of high education. High education cyclopedia. Persian cyclopedia institute. Science, research and technology ministry. Tehran. (In Farsi).
- Broownlee, Ann & Associates. (1992). Strategies for enrolling university & research Institutes health system research, Vol. 3.
- Camp, W. G., & Broyles, T., & Skelton, N.S. (2002). A national study of the supply & demand for teachers of Agricultural education in 1999-2001. Blacksburg, VA: Virginia polytechnic institute & state university.
- Damachandran, L., & Damalingam, T. (1991). Hygiene education: Persian translation by Forugh Shafie. Tehran university press. Vol. 1. (In Farsi).
- Galexee, A. & Grombrij. T. (1996). Faculty assessment development in a changing profession.
- 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).
- Ismaili Bidheni, Z. (1998). Investing effective factors in increasing quality high education of view faculty members and students s MSs. Alzahra University. MSc Thesis Alzahra University. (In Farsi).
- Jones, K. (2004). Teaching quality information (TQI) requirements for higher education institution. Total quality management Magazine, 10(1).
- Javaheri, F. (2004). University and science culture. High education cyclopedia. Persian cyclopedia institute. Science, research and technology ministry. Tehran. (In Farsi).
- Kanun, R. & Niubel, D. (2005). Teaching method of faculty members in high education center: Persian translation by Reza Izadi et al. Bouali Sina university press. Hamadan. No. 286. (In Farsi).
- King Rice, J. (2003). Teacher quality, understanding the effectiveness of teacher attributes. Economic policy institute.
- Naderi, A. (2004). Education economical. Yastorun press. Tehran. pp. 22-34. (In Farsi).
- Sahney, S., & Banwet, D. K. & Karunes, S. (2004). Conceptualizing total quality management in higher education. The TQM magazine. 16(2). pp. 145-159.
- Sallis, E. (1997). Total quality management in education: Persian translation by Ali Hadighi (2001). Tehran: Havaye tazeh press. (In Farsi).
- Taghadisian, S. (2002). apathetic and non motivation. Cultural and education of teacher journal. Vol. 20. (In Farsi).