

بررسی نقش مهارت‌های ارتباطات بین فردی بر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری

فاطمه اسکوهی^۱، حمید موحد محمدی^{۲*}، احمد رضوانفر^۳

۱، دانشجوی دکتری آموزش کشاورزی، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی،

دانشگاه تهران، کرج، ایران

۲ و ۳، استادان گروه ترویج و آموزش کشاورزی، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه

کشاورزی، دانشگاه تهران، کرج، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۶/۸/۲۱ - تاریخ تصویب: ۹۷/۴/۲۴)

چکیده

مهارت‌های ارتباطات بین فردی یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی قلمداد می‌شود. بستر ارتباطی مناسب، زمینه را برای انتقال بهتر مفاهیم و اطلاعات فراهم می‌کند. جامعه آماری پژوهش شامل تمام اعضای هیأت علمی دانشگاه بود (N=۱۲۰) که با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس، ۹۸ نفر برای مطالعه انتخاب شدند. ابزار اصلی پژوهش، پرسشنامه‌ای محقق ساخته بود که روایی آن توسط جمعی از متخصصان و اعضای هیأت علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران و پایایی آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ تأیید گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸، انجام شد. نتایج نشان داد، اعضای هیأت علمی مورد مطالعه، در طبقه مهارت‌های ارتباطات بین فردی بالا قرار گرفته‌اند و میزان ضریب همبستگی بین مهارت‌های ارتباطات بین فردی با عملکرد آموزشی پاسخگویان، ۰/۳۱۳ می‌باشد که بیانگر ارتباط مثبت و معنادار بالا بین مهارت‌های ارتباطات بین فردی اعضای هیأت علمی مورد مطالعه با عملکرد آموزشی آن‌ها است. در نهایت، پیشنهادها و راهکارهایی در جهت کمک به برنامه‌ریزان نظام آموزش عالی کشاورزی ارائه گردید.

واژه‌های کلیدی: مهارت‌های ارتباطات بین فردی، عملکرد آموزشی، اعضای هیأت علمی

مقدمه

اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی کشور تعیین‌کننده است و نیروی متخصص مورد نیاز بخش‌های مختلف جامعه، توسط آموزش عالی تربیت می‌شوند، تقویت و توسعه این بخش زیربنایی، توسعه سایر بخش‌ها را به دنبال دارد. در این میان، اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها از عوامل اصلی و مهم نظام آموزش عالی به‌شمار می‌روند که توانمندسازی آنان در جهت انتقال علم (آموزش)، تولید علم (پژوهش) و اشاعه و نشر علم (خدمات) به توسعه کشور کمک بسیار می‌نماید (Gharoun, 1994). مراکز

از مهم‌ترین چالش‌های فراروی نظام آموزش عالی در سراسر جهان، رشد شتابان انتظارات از آموزش عالی در زمینه تأمین نیازهای جامعه، کارآمدسازی آموزش‌های ارائه شده، تولید دانش جدید منطبق با تغییرات و تحولات محیطی و تکنولوژیکی، برقراری ارتباط بیشتر با صنعت و حفظ توان رقابتی با سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی است (OECD, 2007). از سوی دیگر، با توجه به این‌که نقش آموزش عالی در توسعه

جهت تعیین عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی شرح داده می‌شود.

۱- روش خودسنجی یا سنجش خود

روش خودسنجی یا ارزشیابی از خود مناسب‌ترین روش برای مطالعه و بهسازی آموزش استادان است. از آن‌جا که هدف اصلی ارزشیابی فعالیت‌های آموزشی استادان، کشف نواقص و اشکالات روش آموزش و کلاس‌داری استاد است، استفاده از نتایج خودسنجی‌های استادان اجتناب‌ناپذیر است (Seyf, 2005). مطالعات (Boud, 2003 & McDonald) مورد مطالعه قرار گرفت.

۲- سنجش عملکرد به‌وسیله همکاران

اطلاعات تا حد امکان ملموس و عینی در مورد مسایل مختلف (مانند: درسی که استاد تدریس می‌کند، منابع مورد استفاده برای تدریس، تکالیف دانشجویان و غیره) جمع‌آوری می‌شود. سپس سه تا شش نفر از اعضای هیأت علمی همکار که آشنایی بیش‌تری با استاد مورد نظر دارند، توسط مدیرگروه آموزشی انتخاب می‌شوند. سپس، هریک از اعضای گروه همکار، با توجه به اطلاعات از پیش جمع‌آوری شده به ارزیابی کار عضو هیأت علمی مورد نظر می‌پردازند و براساس میانگین نظرات اعضای هیأت داوری (استادان همکار)، قضاوت نهایی در مورد عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی مورد نظر صورت می‌گیرد (Alexandro et al. 1994).

۳- سنجش دانشجویان از استاد

در برخی از نظام‌های آموزش عالی برای ارزیابی کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی از روش نظرسنجی از دانشجویان استفاده می‌شود (1980); Ramsden Murray (1992); Timpson & (1997); Moghadam; (2001) Seyf Andrew (2003); Abdi, (2010) Bazargan, et al. (2008); Oskouhi, et al., et al., (2013).

معیارهای عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی

در این بخش ویژگی‌های مشترکی که در تحقیقات تجربی به‌عنوان معیار و ملاک سنجش عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی بیان شده‌اند، مورد بررسی قرار می‌گیرد. معیارهای ارزیابی عملکرد آموزشی از نظر University of Central Florida (2006)، عبارتند از:

آموزشی برای بقای خود، به ارتباطات نیاز دارند و درک و شناخت بهتر از مهارت‌های ارتباطی در زمینه پیشبرد و دستیابی به اهداف و تأمین نیازها ضروری است (Sarmast, 2010). نظام آموزش عالی، محیطی مطلوب و ویژه، جهت شکوفایی استعداد و توان بالقوه مهارت‌های ارتباطی محسوب شده و بنیادی‌ترین محرک توسعه همه‌جانبه کشور محسوب می‌شود. مهارت‌های ارتباطی، مجموعه‌ای از توانایی‌های بالقوه و بالفعل فرد است که با استفاده از آن می‌توان به رفتاری قابل پذیرش و آگاهی‌بخش تا رسیدن به سطحی از رابطه عاطفی دست یافت. این رفتار مهارت ارتباطات بین‌فردی^۱ نامیده می‌شود (Anbari et al., 2012). معمولاً عملکرد آموزشی به مجموعه مباحث مرتبط با ارزشیابی تدریس یا کارکرد آموزشی استادان اشاره دارد، بنابراین، سنجش و ارزیابی عملکرد آموزشی کاری پیچیده است و می‌تواند روش‌ها و رویکردهای زیادی داشته باشد (Paulsen, 2004). تعاریفی که از عملکرد آموزشی ارائه شده است، ابعاد و وجوه مختلفی دارند. به‌عنوان مثال (Ellis, 1993) در علوم تربیتی، عملکرد آموزشی را به‌معنی رفتار قابل مشاهده استاد با دانشجو یا رفتار قابل مشاهده مؤسسه آموزشی تعریف کرده‌اند (Western Kentucky University, 2006). عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی را فعالیت‌های آموزشی می‌داند که شامل تدریس اثربخش، ارتباطات نوشتاری و کلامی و مدیریت منابع می‌شود. Nobel et al (1992)، عملکرد آموزشی را مشتمل بر فعالیت‌هایی مانند تعداد واحد درسی، تعداد ساعات آموزشی، تهیه دوره‌های آموزشی جدید، ارزشیابی از دانشجویان، نوآوری در آموزش از حیث تکنولوژی آموزشی می‌داند.

انواع روش‌های عملکرد آموزشی

اکثر منابع رایج، جهت ارزیابی عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، روش‌های بررسی عملکرد را به سه دسته شامل: دانشجویان، استادان و خودسنجی به‌وسیله استادان طبقه‌بندی کرده‌اند (Paulsen, 2004). این سه روش

3. Self-Assessment
4. Self-Evaluation

1. Interpersonal Communication Skills
2. Educational Performance

مطالعه عملکرد تدریس اعضای هیأت علمی را با چهار مؤلفه؛ تسلط بر محتوا، ارتباطات، تدریس و ارزشیابی از دانشجویان مورد ارزیابی قرار داده‌اند. از نظر Mohammadi et al. (2011)، عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی شامل موارد زیر می‌باشد:

۱- روش‌های تدریس مورد استفاده اعضای هیأت علمی: میزان آگاهی اعضای هیأت علمی از روش‌های تدریس متنوع در آموزش، میزان تعامل با دانشجویان در کلاس درس و پرسش و پاسخ بین آن‌ها.

۲- استفاده اعضای هیأت علمی از تکنولوژی‌های آموزشی: میزان استفاده از رسانه‌های آموزشی متناسب با محتوای درس.

۳- بررسی آموخته‌های دانشجویان: وجود ساز و کارهای مدون و مستند جهت ارزیابی پیشرفت تحصیلی، میزان استفاده اعضای هیأت علمی از ارزشیابی‌های تشخیصی، تکوینی و پایانی، میزان به-کارگیری و استفاده از آزمون‌های کتاب باز و میزان رضایت دانشجویان از اعضای هیأت علمی درباره ارزشیابی به‌عمل آمده از آن‌ها.

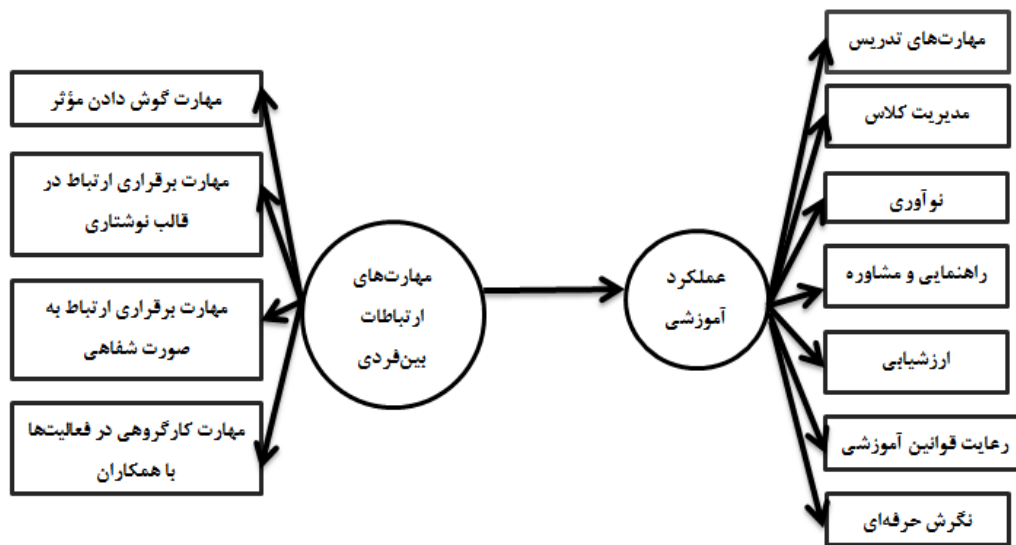
همچنین، مطالعات Alizadeh (2005)، Sharifian، (2005) Anbari et al.، (2012) Niazazari et al. (2008) مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به بررسی‌های انجام گرفته، چارچوب نظری تحقیق را می‌توان به‌صورت شکل (۱) نشان داد.

تدوین محتوای درسی با توجه به آخرین تحولات علمی، نوآوری در طراحی و ارائه درس، تهیه دوره‌های جدید آموزشی، استفاده از مطالب جدید و به‌روز در تدریس، در دسترس بودن طی ساعات ملاقات با دانشجو، ارائه بازخورد مفید به دانشجویان، استفاده از فناوری‌های آموزشی و کمک‌آموزشی در ارائه و تدریس، انتشار کتاب‌ها و جزوات در ارتباط با درس مورد تدریس، ارائه راهنمایی و مشاوره به دانشجویان و ارزشیابی از دانشجویان. Ramli et al. (2010) به‌منظور ارزیابی عملکرد تدریس اعضای هیأت علمی نظام آموزش عالی از سه ملاک و چند معیار به‌صورت زیر استفاده کردند:

۱- تدریس: آمادگی در ارائه مواد درسی، داشتن دانش و توانایی در استفاده از مواد درسی، ارائه سازمان‌دهی شده مواد درسی، توانایی حفظ توجه دانشجویان در طول کلاس.

۲- مدیریت کلاس: دادن فرصت به دانشجویان برای پرسش و بحث کردن در کلاس، ارزیابی منصفانه تکالیف درسی و آزمون‌های دانشجویان با توجه به استاندارد درس.

۳- نگرش حرفه‌ای و انگیزشی: حضور مداوم در کلاس، ورود به‌موقع به کلاس، نشان دادن علاقه و اشتیاق به درس در طول تدریس، حضور و غیاب کردن از دانشجویان و توجه منصفانه به دانشجویان. Basaran et al. (2011) به ارزیابی عملکرد تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه گازی ترکیه پرداختند، آن‌ها در این



شکل ۱- چارچوب نظری تحقیق

گردید و متشکل از سه بخش است. بخش اول، شامل مهارت‌های ارتباطات بین‌فردی، بخش دوم، شامل عملکرد آموزشی و بخش سوم، شامل ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان بود. جهت تعیین روایی ابزار تحقیق، پرسشنامه در اختیار تعدادی از اعضای هیأت علمی پردیس کشاورزی دانشگاه تهران قرار گرفت و پس از جمع‌بندی نقطه نظرات آن‌ها نسبت به اصلاح و تنظیم پرسشنامه نهایی اقدام گردید. به‌منظور محاسبه پایایی ابزار تحقیق، با روش آزمون مقدماتی و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. آلفای محاسبه شده برای بخش‌های مختلف پرسشنامه بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۵ به‌دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار تحقیق بود و به این ترتیب محتوای پرسشنامه تایید شده و در اختیار پاسخگویان قرار داده شد. با توجه به محدودیت‌ها در این پژوهش به سنجش عملکرد آموزشی پاسخگویان، براساس روش خودسنجی یا سنجش عملکرد استادان از عملکرد آموزشی خود پرداخته می‌شود. تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۱۸، در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد.

نتایج و بحث

با توجه به دامنه سنی، مشاهده شد که بیش‌ترین فراوانی مربوط به طبقه سنی ۱۳۵۰-۱۳۴۱ سال است که

با توجه به آن‌چه ذکر شد، هدف کلی تحقیق حاضر بررسی نقش مهارت‌های ارتباطات بین‌فردی بر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی است. به‌منظور دستیابی به هدف کلی، اهداف اختصاصی زیر مورد توجه قرار گرفت: شناخت ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای اعضای هیأت علمی

بررسی مهارت‌های ارتباطات بین‌فردی اعضای هیأت علمی
بررسی عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی

مواد و روش‌ها

این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ میزان نظارت و درجه کنترل متغیرها، میدانی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها نیز از نوع تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) به‌شمار می‌رود، که از بین روش‌های توصیفی (غیرآزمایشی) از روش همبستگی بهره برده است. جامعه آماری مورد مطالعه شامل تمام اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری بودند ($N=120$). روش نمونه‌گیری پژوهش حاضر نمونه‌گیری در دسترس می‌باشد. حجم نمونه آماری جامعه مورد مطالعه ۹۸ نفر می‌باشد. ($n=98$). ابزار اصلی برای جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه‌ای محقق ساخته بود که پس از مرور ادبیات تحقیق تدوین

پاسخگویان در طبقه مهارت ارتباطات بین فردی بالا قرار گرفته‌اند. به منظور سنجش عملکرد آموزشی پاسخگویان؛ از ۳۷ گویه در قالب هفت مؤلفه عملکرد آموزشی (تدریس، راهنمایی و مشاوره، مهارت ارزشیابی، نوآوری در تدریس، نگرش حرفه‌ای، قوانین آموزشی و مدیریت کلاس) بهره گرفته شد. نتایج حاصل از اولویت‌بندی گویه‌های عملکرد آموزشی پاسخگویان، بر اساس ضریب تغییرات ارایه شده است که گویه‌های "استفاده از مواد و محتوای درسی مناسب در تدریس" و "ارایه بازخوردهای به‌موقع و مفید به دانشجویان" به ترتیب با ضریب تغییرات ۰/۲۱ و ۰/۱۵، اولویت اول و دوم و گویه‌های "طراحی ابزار و فناوری‌های نوین به منظور بهبود کیفیت آموزش" و "علاقه‌مند به رفع مشکلات غیردرسی دانشجویان هستم" به ترتیب با ضریب تغییرات ۰/۴۲۳ و ۰/۴۳۵، اولویت‌های آخر را به خود اختصاص داده‌اند. به منظور تعیین عملکرد آموزشی پاسخگویان، با جمع نمرات ۳۷ گویه تشکیل‌دهنده عملکرد آموزشی، نمره کل عملکرد آموزشی آن‌ها به دست آمد. که (۳۸/۸ درصد) از پاسخگویان در طبقه عملکرد آموزشی بالا قرار گرفته‌اند (جدول ۱).

۳۷/۸ درصد از نمونه مورد مطالعه در این طبقه سنی قرار دارند. اکثریت پاسخگویان (۸۲/۷ درصد) مرد و تنها ۱۷/۳ درصد از آن‌ها زن بودند. ۹۴/۹ درصد از پاسخگویان، متأهل و ۵/۱ درصد آن‌ها مجرد بودند یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که در هرم توزیع اعضای هیأت علمی تعداد استادیاران (۷۳/۴ درصد) و بیش‌تر از سایر مرتبه‌های علمی و به ترتیب (۸/۱۴، ۲/۳) و ۴/۱ درصد) در مرتبه علمی دانشیار، مربی و استاد بودند. بر اساس نتایج، مشاهده شد که بیش‌ترین فراوانی (۳۸/۸ درصد) مربوط به طبقه سابقه تدریس ۵ تا ۱۰ سال است. ۶۳ نفر از اعضای هیأت علمی مورد مطالعه، مدرک آخرین مقطع تحصیلی خود را در دانشگاه‌های داخل کشور و ۲۵ نفر از آن‌ها از دانشگاه‌های خارج از کشور دریافت کرده‌اند. ۱۷/۳ درصد از پاسخگویان از فرصت‌های مطالعاتی استفاده کرده‌اند و ۸۲/۷ درصد از آن‌ها تا به حال از فرصت‌های مطالعاتی استفاده نکرده‌اند. با توجه به این‌که نمره‌ی مهارت ارتباطات بین فردی پاسخگویان بین ۲۵ و ۱۲۵ بود، افراد به سه دسته تقسیم شدند: سطح مهارت پایین (امتیاز ۵۸ و کم‌تر)، سطح مهارت متوسط (امتیاز بین ۵۹ و ۹۲) و مهارت بالا (امتیاز ۹۳ و بیش‌تر). بر این اساس (۷۴/۵ درصد)

جدول ۱- توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس عملکرد آموزشی

میزان عملکرد آموزشی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
پایین (امتیاز ۱۱۷ و کم‌تر)	۲۵	۲۵/۵	۲۵/۵
متوسط (امتیاز ۱۱۸-۱۵۲)	۳۵	۳۵/۷	۶۱/۲
بالا (امتیاز ۱۵۳ و بیش‌تر)	۳۸	۳۸/۸	۱۰۰
جمع	۹۸	۱۰۰	-
میانگین: ۱۳۷/۸۴	انحراف معیار: ۲۷/۹۰	بیشینه: ۱۸۱/۰۰	کمینه: ۸۳/۰۰
			نما: ۱۵۸/۰۰

مهارت‌های ارتباطات بین فردی و عملکرد آموزشی از نظر سال تولد با یکدیگر اختلاف معنی‌داری ندارند (جدول ۲).

به منظور مقایسه مهارت‌های ارتباطات بین فردی و عملکرد آموزشی پاسخگویان بر اساس سال تولد، پس از طبقه‌بندی در سه دسته، از آزمون کروسکال والیس استفاده شد نتایج نشان می‌دهد که پاسخگویان از نظر

جدول ۲- مقایسه مهارت ارتباطات بین فردی و عملکرد آموزشی پاسخگویان بر اساس سال تولد

متغیر وابسته	متغیر مستقل	طبقات	فراوانی	میانگین رتبه‌ای	کروسکال والیس	سطح معنی-داری
مهارت‌های ارتباطات بین-فردی	سال تولد	۱۳۳۰-۱۳۴۰	۲۷	۴۷/۳۳	۰/۲۷۰	۰/۸۷۴
		۱۳۴۱-۱۳۵۰	۳۷	۵۱/۰۷		
		۱۳۵۱-۱۳۶۰	۳۴	۴۹/۵۱		
عملکرد آموزشی	سال تولد	۱۳۳۰-۱۳۴۰	۲۷	۵۱/۶۷	۰/۴۵۲	۰/۷۹۸
		۱۳۴۱-۱۳۵۰	۳۷	۴۷/۱۱		
		۱۳۵۱-۱۳۶۰	۳۴	۵۰/۳۸		

** معنی‌داری در سطح ۱ درصد و * معنی‌داری در سطح ۵ درصد

آن است که بین مهارت‌های ارتباطات بین فردی و عملکرد آموزشی پاسخگویان، بر اساس سابقه تدریس، اختلاف معنی‌داری وجود ندارد.

به‌منظور مقایسه مهارت‌های ارتباطات بین فردی و عملکرد آموزشی پاسخگویان بر اساس متغیر سابقه تدریس، پس از طبقه‌بندی سابقه تدریس در سه دسته، از آزمون کروسکال والیس استفاده شد نتایج حاکی از

جدول ۳- مقایسه مهارت‌های ارتباطات بین فردی، عملکرد آموزشی پاسخگویان بر اساس سابقه تدریس

متغیر وابسته	متغیر مستقل	طبقات	فراوانی	میانگین رتبه‌ای	کروسکال والیس	سطح معنی-داری
مهارت ارتباطات بین فردی	سابقه تدریس	۱۰ سال و کم-تر	۶۰	۵۳/۱۶	۴/۶۴۴	۰/۹۸
		۱۱-۲۰ سال و بیشتر	۲۲	۴۹/۳۹		
		۲۱ سال و بیشتر	۱۶	۳۵/۹۴		
عملکرد آموزشی	سابقه تدریس	۱۰ سال و کم-تر	۶۰	۴۷/۶۶	۴/۷۶۵	۰/۰۹۲
		۱۱-۲۰ سال و بیشتر	۲۲	۶۰/۳۹		
		۲۱ سال و بیشتر	۱۶	۴۱/۴۴		

بین فردی، و اعضای هیأت علمی که دارای مرتبه علمی مری هستند از عملکرد آموزشی کم‌تری نسبت به سایر اعضای هیأت علمی برخوردارند (جدول ۴).

به‌منظور مقایسه مهارت‌های ارتباطات بین فردی و عملکرد آموزشی بر اساس متغیر مرتبه علمی از آزمون کروسکال والیس استفاده شد اعضای هیأت علمی که دارای مرتبه علمی استادی هستند، از مهارت ارتباطات

جدول ۴- مقایسه مهارت ارتباطات بین فردی و عملکرد آموزشی پاسخگویان بر اساس مرتبه علمی

متغیر وابسته	متغیر مستقل	طبقات	فراوانی	میانگین رتبه‌ای	کروسکال والیس	سطح معنی داری
مهارت ارتباطات بین فردی	مرتبه علمی	مربی	۷	۴۷/۶۴	۰/۷۲۴	۰/۸۶۸
		استادیار	۷۵	۵۰/۱۰		
		دانشیار	۱۲	۵۰/۶۳		
عملکرد آموزشی	مرتبه علمی	استاد	۴	۳۸/۱۳	۸/۱۶۵*	۰/۰۴۳
		مربی	۷	۲۳/۴۳		
		استادیار	۷۵	۵۱/۷۰		
		دانشیار	۱۲	۴۵/۰۸		
		استاد	۴	۶۷/۱۳		

به منظور مقایسه مهارت ارتباطات بین فردی و عملکرد آموزشی پاسخگویان بر اساس متغیر گروه آموزشی از آزمون کروسکال والیس استفاده شد (جدول ۵).

جدول ۵- مقایسه مهارت‌های ارتباطات بین فردی و عملکرد آموزشی پاسخگویان بر اساس گروه آموزشی

مهارت‌های ارتباطات بین فردی		گروه آموزشی		عملکرد آموزشی	
سطح معنی داری	کروسکال والیس	میانگین رتبه - ای	فراوانی	میانگین رتبه - ای	کروسکال والیس
۰/۸۸۴	۸/۱۰	۴۶/۳۹	۹	زراعت و اصلاح نباتات	۹
		۴۲/۴۰	۵	علوم خاک	۵
		۴۱/۵۰	۵	گیاه پزشکی	۵
		۶۰/۴۴	۹	آبیاری	۹
		۳۱/۵۰	۴	علوم دامی	۴
		۵۷/۶۷	۹	مکانیک ماشین‌های کشاورزی	۹
		۳۱/۳۸	۴	اقتصاد کشاورزی	۴
		۵۸/۰۸	۶	علوم باغبانی	۶
		۴۱/۲۵	۶	علوم و صنایع غذایی	۶
		۵۴/۳۹	۱۴	جنگلداری	۱۴
		۵۰/۹۴	۸	مرتع و آبخیزداری	۸
		۵۷/۰۰	۴	علوم و صنایع کاغذ	۴
		۴۷/۱۰	۱۵	شیلات	۱۵

** معنی داری در سطح ۱ درصد و * معنی داری در سطح ۵ درصد

آن‌ها اختلاف معنی داری در سطح پنج درصد وجود دارد. با توجه به میانگین رتبه‌ای می‌توان گفت که اعضای هیأت علمی که در گروه علوم باغبانی، مشغول به فعالیت هستند، از عملکرد آموزشی بیشتری و اعضای هیأت علمی که در گروه علوم دامی مشغول به فعالیت

نتایج جدول (۷) گویای آن است که بین مهارت‌های ارتباطات بین فردی پاسخگویان بر اساس گروه آموزشی محل فعالیت آن‌ها اختلاف معنی داری از لحاظ آماری وجود ندارد. اما، بین عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی مورد مطالعه بر اساس گروه آموزشی محل فعالیت

هستند، از عملکرد آموزشی کم‌تری نسبت به اعضای هیأت علمی سایر گروه‌های آموزشی مورد مطالعه برخوردارند (جدول ۵).
 به‌منظور مقایسه مهارت ارتباطات بین‌فردی و عملکرد آموزشی براساس متغیر جنس از آزمون من-ویتنی استفاده شد (جدول ۶).^۱

جدول ۶- مقایسه مهارت‌های ارتباطات بین‌فردی و عملکرد آموزشی پاسخگویان بر اساس جنس

متغیر وابسته	متغیر مستقل	طبقات	تعداد	میانگین رتبه‌ای	من‌ویتنی	سطح معنی‌داری
مهارت‌های ارتباطات بین‌فردی	جنس	زن	۱۷	۵۰/۲۴	۶۷۶/۰۰۰	۰/۹۰۷
		مرد	۸۱	۴۹/۳۵		
عملکرد آموزشی	جنس	زن	۱۷	۵۸/۶۲	۵۳۳/۵۰۰	۰/۱۴۶
		مرد	۸۱	۴۷/۵۹		

** معنی‌داری در سطح ۵ درصد

نتایج ارایه شده در جدول (۶) نشان‌دهنده این است که بین مهارت ارتباطات بین‌فردی و عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی مورد مطالعه بر اساس جنس آن‌ها اختلاف معنی‌داری وجود ندارد. به‌منظور مقایسه مهارت‌های ارتباطات بین‌فردی و عملکرد آموزشی براساس وضعیت تأهل از آزمون من‌ویتنی استفاده شد (جدول ۷).

جدول ۷- مقایسه مهارت‌های ارتباطات بین‌فردی و عملکرد آموزشی پاسخگویان بر اساس وضعیت تأهل

متغیر وابسته	متغیر مستقل	طبقات	تعداد	میانگین رتبه‌ای	من‌ویتنی	سطح معنی‌داری
مهارت‌های ارتباطات بین‌فردی	وضعیت تأهل	متأهل	۹۳	۵۰/۰۱	۱۸۵/۰۰۰**	۰/۰۴۴
		مجرد	۵	۴۰/۰۰		
عملکرد آموزشی	وضعیت تأهل	متأهل	۹۳	۴۹/۸۷	۱۹۸/۵۰۰	۰/۵۸۳
		مجرد	۵	۴۲/۷۰		

** معنی‌داری در سطح ۵ درصد

ارایه شده در جدول (۷) حاکی از آن است که بین مهارت‌های ارتباطات بین‌فردی و وضعیت تأهل رابطه معنی‌دار وجود دارد. و بین عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی مورد مطالعه بر اساس وضعیت تأهل آن‌ها تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. به‌منظور مقایسه مهارت‌های ارتباطات بین‌فردی و عملکرد آموزشی براساس متغیر استفاده از فرصت‌های مطالعاتی آزمون من‌ویتنی استفاده شد (جدول ۸).

جدول ۸- مقایسه مهارت‌های ارتباطات بین‌فردی و عملکرد آموزشی پاسخگویان بر اساس فرصت‌های مطالعاتی

متغیر وابسته	متغیر مستقل	طبقات	تعداد	میانگین رتبه‌ای	من‌ویتنی	سطح معنی‌داری
مهارت ارتباطات بین‌فردی	مطالعاتی	بله	۱۷	۴۹/۴۷	۶۸۸/۰۰۰	۰/۹۹۶
		خیر	۸۱	۴۹/۵۱		
عملکرد آموزشی	مطالعاتی	بله	۱۷	۴۹/۸۸	۶۸۲/۰۰۰	۰/۹۵۱
		خیر	۸۱	۴۹/۴۲		

** معنی‌داری در سطح ۵ درصد

از لحاظ آماری وجود ندارد. به منظور مقایسه مهارت‌های ارتباطات بین فردی و عملکرد آموزشی بر اساس دانشگاه محل اخذ مدرک تحصیلی (آخرین مقطع) از آزمون t استفاده شد (جدول ۹).

نتایج ارایه شده در جدول (۸) حاکی از آن است که بین مهارت‌های ارتباطات بین فردی و عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه مورد مطالعه بر اساس متغیر استفاده از فرصت‌های مطالعاتی تفاوت معنی‌داری

جدول ۹- مقایسه مهارت‌های ارتباطات بین فردی و عملکرد آموزشی پاسخگویان بر اساس دانشگاه محل اخذ مدرک تحصیلی

متغیر وابسته	متغیر مستقل	طبقات	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	سطح معنی‌داری
مهارت‌های ارتباطات بین-فردی	دانشگاه محل اخذ مدرک	داخل	۶۳	۹۶/۷۳	۱۵/۶۲	-۰/۱۳۰	۰/۸۹۷
		خارج	۳۵	۹۷/۱۷	۱۷/۰۳		
عملکرد آموزشی	دانشگاه محل اخذ مدرک	داخل	۶۳	۱۳۵/۶۹	۲۸/۵۷		۰/۳۰۹
		خارج	۳۵	۱۴۱/۷۱	۲۶/۶۱	-۱/۰۲۳	

** معنی‌داری در سطح ۱ درصد

توجه به این که مقیاس اندازه‌گیری مهارت‌های ارتباطات بین فردی و عملکرد آموزشی فاصله‌ای می‌باشد، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد (جدول ۱۰).

نتایج جدول (۹) حاکی از آن است که بین مهارت ارتباطات بین فردی و عملکرد آموزشی پاسخگویان بر اساس متغیر دانشگاه محل اخذ مدرک تحصیلی (آخرین مقطع) تفاوت معنی‌داری از لحاظ آماری وجود ندارد. با

جدول ۱۰- رابطه بین مهارت‌های ارتباطات بین فردی با عملکرد آموزشی پاسخگویان

ابعاد مهارت ارتباطات بین فردی	نوع ضریب	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
مهارت گوش دادن مؤثر	پیرسون	۰/۳۰۶ **	۰/۰۰۲
مهارت نوشتاری	پیرسون	۰/۲۶۶ **	۰/۰۰۸
مهارت ارتباط شفاهی	پیرسون	۰/۳۳۲ **	۰/۰۰۱
مهارت همکاری با همکاران	پیرسون	۰/۲۸۲ **	۰/۰۰۵
مهارت‌های ارتباطات بین فردی	پیرسون	۰/۳۱۳ **	۰/۰۰۲

** معنی‌داری در سطح ۱ درصد

پاسخگویان ۰/۳۱۳ می‌باشد که نشان‌دهنده ارتباط مثبت و معنادار بالا بین مهارت‌های ارتباطات بین فردی پاسخگویان با عملکرد آموزشی آنها است. بنابراین، می‌توان اظهار کرد که با افزایش مهارت‌های ارتباطات بین فردی پاسخگویان، عملکرد آموزشی آنها نیز افزایش می‌یابد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بر مبنای یافته‌های حاصل از پژوهش، پیشنهادها و راهکارهایی به منظور کمک به سیاست‌گذاران، برنامه-

نتایج ارایه شده در جدول (۱۰) نشان‌دهنده این است که رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح یک درصد بین مهارت‌های ارتباطات بین فردی (مهارت گوش دادن مؤثر، مهارت نوشتاری، مهارت ارتباط شفاهی و مهارت همکاری اعضای هیأت علمی با همکاران) با عملکرد آموزشی پاسخگویان، وجود دارد. و با افزایش مهارت‌های ارتباطات بین فردی پاسخگویان، عملکرد آموزشی آنها نیز افزایش می‌یابد. همچنین، میزان ضریب همبستگی بین مهارت‌های ارتباطات بین فردی با عملکرد آموزشی

۳- تشکیل تیم‌های تحقیقاتی در گروه‌های آموزشی در بهبود امر فعالیت‌های آموزشی اعضای هیأت علمی کمک مؤثری است. وجود تیم‌های تحقیقی باعث می‌شود که اعضای هیأت علمی به‌عنوان راهنما و مشاور همدیگر عمل نمایند و دانشگاه‌ها را در جهت دستیابی به اهداف تحقیقاتی کمک کنند؛

۴- برگزاری گردهمایی‌ها و کارگاه‌های آموزشی و توجیهی با هدف گسترش شبکه‌های ارتباطی و نیز ایجاد حس اعتماد و ارتباط بیشتر در بین اعضای هیأت علمی و تشریح ایده‌ها و انتقال آن‌ها به همدیگر در قالب جلسه‌های رسمی و غیررسمی؛

۵- تقویت مهارت‌های ارتباطی بین‌فردی برای اعضای هیأت علمی به‌صورت برنامه‌ریزی شده و هدفمند در قالب واحد درسی و یا دوره آموزشی، در بازه زمانی قبل از خدمت و یا در ضمن خدمت قرار گیرد.

۶- در جهت توسعه مهارت‌های ارتباطات بین‌فردی از طرق برخورد صادقانه و شفاف‌سازی روابط با اعضای هیأت علمی اقدام شود.

ریزان و مدیران نظام آموزش عالی کشاورزی و منابع طبیعی در جهت بهبود و ارتقای عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی نظام آموزش عالی کشاورزی و منابع طبیعی به‌صورت زیر ارایه می‌گردد:

۱- ضمن پیشنهاد انجام مطالعات بیشتر به‌خصوص مطالعات مداخله‌ای در زمینه مهارت‌های ارتباطات بین-فردی پیشنهاد می‌شود در جهت توسعه این مهارت از طریق آموزش ارتباطات اثربخش، بهبود فرآیندهای ارتباطات و تعامل‌های میان اعضای هیأت علمی در داخل و خارج از دانشگاه‌ها، ایجاد فرهنگ و جوی آکنده از همکاری، اعتماد متقابل و کار تیمی و گروهی در بین اعضای هیأت علمی نظام آموزش عالی کشاورزی و منابع طبیعی اقدام نمایند؛

۲- سیاست‌های دانشگاه نمونه مورد مطالعه به‌طور خاص و آموزش عالی ایران به‌طور عام باید به‌گونه‌ای تدوین شود که زمینه برای افزایش تعامل‌ها و ارتباطات بیشتر اعضای هیأت علمی با یکدیگر فراهم شود.

REFERENCE

- 1- Abdi, H., Mirshahjafari, S.A., & Nasr. A. (2010). Investigation of The relationship between quality of assessment of self-assessment of Faculty members and quality of Assessment of Students in Public universities of Isfahan University. *Journal of the Association for Higher Education*, 3(1), 127-149. (In Farsi)
- 2- Alexandro, F. (1994). *Teaching and service standandards, measures and procedures*. Available at: <http://www.engr. Washington.edu/acadaff/teaching-stds.html>.
- 3- Alizadeh, F. (2005). Investigation of the factors of related to Educational-Research performance of Faculty members of Faculty of Medicine- Tabriz University of Medical Sciences. *Master's thesis*, Faculty of Psychology and Educational Sciences at Tehran University. (In Farsi).
- 4- Anbari Z, Godarzi D, Siros A, & Mahdian F. (2012). Design, Implementation & Evaluation of an Educational Program on Improving the Communication Skills with Patient based on WHO in Interns. *Iranian Journal of Medical Education*, 11(8): 915-916. (In Farsi)
- 5- Andalib, B. & Ahmadi, Gh. (2007). The Level of Applying criteria of effective teaching In terms of students in the academic year 2006-2007, *Journal of Science and Research In Educational Sciences*, 15, 67-82. (In Farsi).
- 6- Basaran, M. A., Kalayc, N. & Atay, M. T. (2011). A novel hybrid method for better evaluation: Evaluating university instructors teaching performance by combining conventional content analysis with fuzzy rule based systems. *Expert Systems with Applications*, 38, 12565-12568.
- 7- Bazargan, A. (2004). *Educational Evaluation (concepts, models and operational processes)*. Tehran. SAMT Publications. (In Farsi).
- 8- Ellis, R. (1993). *Quality assurance for university teaching: Issue and approaches*, In Ellis, R. (Ed.), *Quality assurance for university teaching*. Bristol: Open university press.
- 9- Gharoun, M.(1994). The Role of Education in economic growth, *The Journal of Research and Planning in Higher Education*, 5 , 97-122. (In Farsi)
- 10-Goharian, V, Khafami, Z, Yamani, N, Omidifar, N. & Safaei, M. (2005). Comparative Evaluation of Educational performance of Professor of surgery by Residents with Self Evaluation Professors. *Iranian Journal of Medical Education*, 5(1), 62-90 (In Farsi).
- 11-McDonald, B. & Boud, D. (2003). The Impact of Self-assessment on Achievement: The effects of self-assessment training on performance in external examinations. *Assessment in Education*, 10(2), 209-220.

- 12-Moghadam, M. (2001). A comparison of self-assessment and evaluation of students from performance of Faculty members in Zahedan University of Medical Sciences In the first semester of 2000. *PhD thesis*, University of Medical Sciences. (In Farsi)
- 13-Mohammadi, B. Valizadeh, S & Lakdizaji, S. (2011). Impact of education on knowledge, attitude and performance of Nursing and Midwifery Instructors in Tabriz University of Medical Sciences in the field of clinical teaching behaviors. *Iranian Journal of Medical Education*, 3(1), 61-69. (In Farsi).
- 14-Mohammadi, D. (2010). *Principles of Management Organization*, Second edition, Aeezh Publication. (In Farsi)
- 15-Murray, H. (1980). *Evaluation university teaching: A review of research*. Toronto: Ontario confederation of university faculty associations.
- 16-Niazazari, K., Madah, M. & Amouei, F. (2008). Survey of the Level of Efficiency Azad university professors in classroom management. *The Journal of Leadership and Educational Management*, 2(2), 147-164. (In Farsi).
- 17-Nobel, J., Arthur, C., & Bertha, L. (1992). Faculty productivity and costs. A multivariate analysis. *Evaluation Review*, 16(3), 2888-314.
- 18-Oskouhi, F. Movahedmohammadi, H. & Rezvanfar, A. (2013). Investigating the role of Interpersonal Communication Skills on Educational and Research Performance of Faculty members in Sari Agricultural Sciences and Natural Resources University. *M.Sc. Thesis*, University of Tehran (InFarsi). Paulsen, M. B. (2004). Evaluation teaching performance. *New Direction Research*, 114.
- 19-Ramli, N., Mohammad, D. & Sulaiman, N. H. (2010). Evaluation of Teaching Performance with Outliers Data using Fuzzy Approach. *CYBERLENINKA OPEN SCIENCE HUB*, 8, 190-197.
- 20-Ramsden, P. & Moses, I. (1992). Association between research and teaching in Australian higher education. *Studies in Higher Education*, 23(1), 273-295.
- 22- Sarmast, B. (2010). *Communication skills in the organization*. Journal of Business and Society. 123 and 124, 36-46. (In Farsi).
- 23- Seyf, A.A. (2003). *Measurement, assessment and evaluation of training*. Third edition, Tehran, Doran Publication (In Farsi)
- 24- Seyf, A.A. (2005). *Measurement, assessment and evaluation of training*. (Seventeenth Printing, Third Edition), Tehran: Doran Publication. (In Farsi).
- 25-Sharifian, F. (2005). *Investigation and explanation of Effective Teaching Indicators in Higher Education Institutions and its Accomplishment in Isfahan University*. *Master's thesis*, Faculty of Psychology and Educational Sciences of the University. (In Farsi)
- 26-Timpson, W. & Andrew, D. (1997). *Rethinking student Evaluation and Improvement of Teaching: Instruments for change at the University of Queensland*. *Studies in Higher Education*, 22(1), 55-65.
- 27-University of Central Florida. (2006). *Faculty performance assessment plan*. Available at: <http://www.ccd.edu/hr/img/pdf/facperfassessment-Nov-2006.pdf>. 2(5): 103-108, Available online at: <http://www.academicJournals.org/ERR>.
- 28-Western Kentucky University. (2006). *Faculty member performance appraisal, a process for continuous improvement of faculty, student and organizational learning*. Available at: <http://www.ccd.edu/hr/img/pdf/facperfAppraizall-Nov-2006.pdf>