

رابطه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای هیأت علمی با کیفیت آموزش و یادگیری در دانشگاه‌های پیام نور فارس و علوم پزشکی شیراز

سعید طالبی*

چکیده

مقدمه: در اغلب کشورهای جهان برای هماهنگ کردن نظام آموزش عالی و برنامه‌های دانشگاهی با تحولات جهانی، ارتقای کیفیت آموزش و یادگیری در اولویت قرار گرفته است. این پژوهش با هدف بررسی رابطه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای هیأت علمی با کیفیت آموزش و یادگیری از نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های پیام نور فارس و علوم پزشکی شیراز انجام شد.

روش‌ها: روش پژوهش از نوع همبستگی است. جامعه آماری کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های پیام نور فارس و علوم پزشکی شیراز بودند. برای تعیین حجم نمونه، از فرمول کرجسی و مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. ابزار مورد استفاده پرسشنامه‌ای شامل ۴۰ سؤال دارای مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت بود و داده‌ها از طریق آزمون‌های تی گروه‌های مستقل و تحلیل واریانس بررسی شد.

نتایج: بین جنسیت اعضای هیأت علمی با کیفیت آموزش و یادگیری تفاوت معناداری وجود نداشت ($P=0/05$, $t=0/556$) اما بین مرتبه علمی ($P=0/03$, $f=3/533$)، سمت اجرایی ($P=0/03$, $t=2/461$) و سابقه خدمت اعضای هیأت علمی ($P=0/009$, $f=5/294$) با کیفیت آموزش و یادگیری تفاوت معناداری مشاهده شد. اعضای هیأت علمی که فاقد سمت مدیریتی هستند نگرش بهتری نسبت به اعضای هیأت علمی دارای سمت به کیفیت آموزش و یادگیری دارند و در مؤلفه مرتبه علمی نتایج نشان داد که اعضای هیأت علمی با مرتبه استادیار و دانشیار نسبت به اعضای هیأت علمی با مرتبه علمی مربی و استاد بر کیفیت آموزش و یادگیری تأکید بیشتری می‌کنند. نتایج تحقیق همچنین نشان داد که اعضای هیأت علمی دارای سابقه خدمت بین ۸ تا ۱۴ سال دارای بیش‌ترین میانگین در زمینه کیفیت در آموزش و یادگیری هستند.

نتیجه‌گیری: از آنجا که تاکنون نتایج قانع‌کننده‌ای در زمینه رابطه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای هیأت علمی با کیفیت آموزش و یادگیری به دست نیامده است، لذا پیشنهاد می‌گردد مطالعات بیشتر در این زمینه انجام پذیرد.

واژه‌های کلیدی: کیفیت، آموزش، یادگیری، اعضای هیأت علمی، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / دی ۱۳۹۳؛ ۱۴(۱۰): ۸۴۳ تا ۸۵۰

مقدمه

دلیل بر وجود کیفیت دانست (۱) بر همین اساس اگرچه در سال‌های اخیر شاهد رشد قابل توجهی در تعداد پذیرش دانشجو در دانشگاه‌ها بوده‌ایم (۲) اما باید علاوه بر رشد کمی، به کیفیت آموزش هم توجه بیشتری مبذول گردد بنابراین با عنایت به رسالت دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و تأثیر انکارناپذیر آن در توسعه ملی و اشاعه مرزهای دانش لازم است که بخش وسیعی از تلاش‌ها

مفهوم کیفیت در آموزش عالی به راحتی قابل تعریف نیست و هیچ‌گونه توافقی در مورد تعریف کیفیت در آموزش عالی وجود ندارد، لذا نمی‌توان افزایش کمی را

* نویسنده مسؤؤل: دکتر سعید طالبی (استادیار)، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، فارس، ایران (Saeedtaleebi@gmail.com)
تاریخ دریافت مقاله: ۹۳/۶/۲۶، تاریخ اصلاحیه: ۹۳/۸/۱۸، تاریخ پذیرش: ۹۳/۹/۴

است، زیرا از یک سو تحولات نظام آموزش عالی در ایران از دهه‌های اخیر مانند ظهور مؤسسات آموزش عالی متنوع (دولتی، آزاد اسلامی، علمی کاربردی) گسترش یافته و از سوی دیگر بهترین معیار برای تشخیص کیفیت در نظام آموزش عالی، اعضای هیأت‌علمی دانشگاه یا دانشکده هستند. همچنین افزایش کیفیت و شهرت دانشگاه در گرو سمت، مرتبه علمی و سابقه خدمت اعضای هیأت‌علمی است (۸). لذا شناسایی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و بررسی نقش این ویژگی‌ها بر کیفیت آموزش و یادگیری، ضرورت انجام چنین تحقیقی را آشکار می‌کند. لذا مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه متغیرهای جنسیت، سمت، مرتبه علمی و سابقه خدمت اعضای هیأت‌علمی با کیفیت آموزش و یادگیری انجام شد.

روش‌ها

تحقیق حاضر نوعی تحقیق همبستگی است. این پژوهش در سال ۱۳۹۲ بر روی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌های پیام نور استان فارس و علوم پزشکی شیراز انجام شد. در زمان مطالعه ۶۱۳ عضو هیأت‌علمی در دو دانشگاه مشغول به خدمت بودند. با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان (Krejcie & Morgan) حجم نمونه ۲۴۲ نفر تعیین شد. با توجه به احتمال عدم بازگشت برخی از پرسشنامه‌ها، تعداد ۳۵۰ پرسشنامه توزیع شد، برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد، ابتدا لیست تمامی اعضای هیأت‌علمی از دانشگاه‌ها دریافت و به هر یک از اعضای علمی یک شماره اختصاص داده شد سپس از طریق جدول اعداد تصادفی، تعداد ۳۵۰ عدد به صورت تصادفی انتخاب گردید. محقق برای تکمیل ابزارها به صورت (دستی/ ایمیلی/ تلفنی) با اساتید منتخب تماس گرفته و از آنها درخواست گردید که پرسشنامه‌ها را تکمیل نمایند. آنها در تکمیل پرسشنامه‌ها آزاد بودند. به آنان اطمینان داده

صرف بهینه‌سازی وضعیت آموزش عالی در زمینه‌های فرهنگی، علمی و تحقیقاتی گردد (۳).

یکی از نتایج توجه به کیفیت در آموزش و یادگیری، آماده ساختن نیروی انسانی کارآمد، شایسته و دارای مهارت به منظور پاسخ‌گویی به نیازهای واقعی جامعه در زمینه‌های مختلف است علاوه بر این توجه به کیفیت، موجب بهبود نتایج امتحانات نیمسال تحصیلی، ارتقا از یک پایه به پایه تحصیلی بالاتر و افزایش اعتبار یا تصویر ذهنی مثبت از دانشگاه می‌شود. همچنین افزایش تعداد مقالات و تولیدات علمی نیز یکی دیگر از دلایل توجه به کیفیت در آموزش و یادگیری است (۴). لازم به ذکر است که مطالعه کیفیت آموزش و یادگیری از این جهت مهم است که توجه به کیفیت موجب افزایش وفاداری دانشجو به دانشگاه و قصد دوباره انتخاب همان دانشگاه برای ادامه تحصیل در مقاطع تحصیلی بالاتر توسط دانشجویان یا توصیه به دیگران جهت شرکت در آزمون ورودی آن دانشگاه می‌شود و به طور کلی توجه به کیفیت یکی از عوامل مؤثر در افزایش رضایت‌مندی دانشجویان و والدین آنها از فرایندهای یاددهی-یادگیری است (۴).

پژوهش‌های متعددی در خصوص کاربرد کیفیت در سازمان‌های آموزشی مختلف از جمله سازمان‌های آموزشی ایران صورت گرفته است در همه پژوهش‌ها به ضرورت توجه به کیفیت در آموزش تأکید شده است. در برخی از پژوهش‌ها مثلاً فرنیا و ارمنیان (۵) دانیالی ده حوض و همکاران (۶) رحیمی و همکاران (۷) طالبی (۸) احمدی (۹) عوامل جمعیت‌شناختی را مهم قلمداد کرده‌اند، اما عواملی مانند وضعیت استخدام یا سن اعضای هیأت‌علمی مورد بررسی قرار نگرفته است. در نهایت باید به این نکته اشاره کرد که درباره ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای هیأت‌علمی تحقیقات اندکی انجام شده است و باید تحقیقات بیشتری انجام شود.

بنابراین توجه به فعالیت‌های کیفی دانشگاه‌ها امری الزامی

پزشکی شیراز توزیع گردید. از ۵۰ پرسشنامه توزیع شده، تعداد ۲۸ پرسشنامه تکمیل شد و پایایی این پرسشنامه بر اساس آزمون آلفای کرانباخ ۰/۸۸ برآورد شد جهت تجزیه و تحلیل نتایج، از نرم‌افزار SPSS-18 استفاده شده است.

نتایج

در نمونه‌گیری از ۶۱۳ عضو هیأت‌علمی تعداد ۳۵۰ نفر به طور تصادفی انتخاب گردیدند که ۱۱۰ نفر از آنان از پیام نوراستان فارس و ۲۴۰ نفر از آنان از علوم پزشکی شیراز بودند. از ۳۵۰ پرسشنامه توزیع شده، تعداد ۸ پرسشنامه از دانشگاه پیام نور و تعداد ۸۶ پرسشنامه از دانشگاه علوم پزشکی بازگشت داده نشد. همچنین تعداد ۱۷ پرسشنامه‌های ناقص حذف و در نهایت، تعداد ۲۳۹ پرسشنامه تجزیه و تحلیل شد.

مشخصات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در جدول ۱ ارائه شده است. لازم به ذکر است که ۳ نفر از اعضای هیأت‌علمی به متغیر جنسیت، ۸ نفر به سمت اجرایی، ۹ نفر به مرتبه علمی و ۵ نفر به سابقه خدمت پاسخ ندادند. یافته‌های این جدول نشان می‌دهد که مربیان دانشگاه حجم قابل توجهی از نمونه مطالعاتی را تشکیل دادند و اغلب اعضای هیأت‌علمی این مطالعه فاقد سمت اجرایی بودند.

شد که پاسخ‌های آنان محرمانه خواهد بود. ضمن این که شرکت‌کنندگان از اهداف و اهمیت تحقیق آگاه شدند و با رضایت آگاهانه در تحقیق شرکت کردند همچنین پژوهشگر بیان کرد که شرکت‌کنندگان می‌توانند در هر مرحله از پژوهش، از شرکت در آن انصراف دهند جهت تهیه ابزار مناسب برای بررسی کیفیت آموزش و یادگیری ابتدا با بررسی تعاریف و مؤلفه‌های مطرح شده از سوی صاحب‌نظرانی مانند ایشی کاوا (Ishikawa) نقل از جا و کومار (Jha & Kumar) (۱۰)، کرازبی (Crosby) نقل از نتین و همکاران (Nitin) (۱۱)، ساراف و همکاران (Saraph) (۱۲)، جوران (Juran)، فیگنباوم (Feigenbaum) و دمینگ (Deming) (۱۱)، کالرا و پنت (Kalra & Pant) (۱۳)، جوزف و همکاران (Joseph) (۱۴) و بر اساس مؤلفه‌های ارائه شده توسط آنان، پرسشنامه‌ای شامل ۴۰ سؤال که هر سؤال دارای دارای مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم (با کد ۵) تا کاملاً مخالفم (با کد ۱) تدوین شد. از این پرسشنامه فرد نمره‌ای بین ۴۰ تا ۲۰۰ اخذ می‌کند. به منظور تأمین روایی محتوا، پرسشنامه مورد تأیید اساتید رشته روانشناسی، برنامه‌ریزی آموزشی و درسی دانشگاه پیام نور قرار گرفت.

در مراحل بعدی برای برآورد پایایی، پرسشنامه بین ۵۰ نفر از اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌های پیام نور فارس و علوم

جدول ۱: اطلاعات جمعیت‌شناختی واحدهای مورد پژوهش

متغیرها	سطوح متغیرها	فراوانی (درصد)
جنسیت	زن	۱۶۵ (۶۹٪)
	مرد	۷۱ (۲۹٪)
سمت اجرایی	اعضای هیأت‌علمی دارای سمت اجرایی	۵۴ (۲۲٪)
	اعضای هیأت‌علمی فاقد سمت اجرایی	۱۷۷ (۷۴٪)
مرتبه علمی	مربی	۱۳۱ (۵۴٪)
	استادیار	۸۶ (۳۶٪)
	دانشیار	۹ (۳٪)
	استاد	۴ (۱٪)
سابقه خدمت	۱ تا ۱۰ سال	۸۹ (۳۷٪)
	۱۱ تا ۲۰ سال	۱۱۶ (۴۸٪)

سوالات پرسشنامه به صورت میانگین و انحراف معیار مقیاس ۵ درجه‌ای در جدول ۲ ارائه شده است. این جدول نشان می‌دهد که اغلب پاسخ‌ها به سمت میانگین مقیاس که عدد ۳ است گرایش داشته است.

همچنین نسبت زنان بیش از مردان بود و اعضای هیأت‌علمی دارای سابقه ۱۱ تا ۲۰ سال بیش‌ترین اعضای هیأت‌علمی شرکت‌کننده در پژوهش را تشکیل دادند. نتایج حاصل از تحلیل پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان به

Archive of SID

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار پاسخ‌های اعضای هیأت‌علمی به سؤالات پرسشنامه کیفیت آموزش و یادگیری

میانگین و انحراف معیار	سؤالات پرسشنامه
۳/۷۰±۰/۹۳	بهبود مستمر در دستیابی به کیفیت، نظارت دقیق و کامل نقش دارد.
۳/۶۳±۰/۸۶	مسئولیت اصلی کیفیت برعهده مدیران ارشد دانشگاه است.
۳/۱۸±۰/۷۸	مفهوم بهبودمستمر در اذهان پرسنل پی‌ریزی شده است.
۳/۳۴±۰/۸۹	از فرایند الگوپذیری از سازمان‌های مشابه در جهت بهبود عملکرد استفاده می‌شود.
۳/۰۵±۰/۷۵	اطلاعات جمع‌آوری شده تجزیه و تحلیل می‌شود و در توسعه آموزش به کار می‌رود.
۳/۹۳±۰/۸۷	مکانیزمی جهت انتقال دانش و اطلاعات موجود به استفاده‌کنندگان وجود دارد.
۳/۱۸±۰/۸۷	روش مشخص جهت جمع‌آوری اطلاعات در دانشگاه وجود دارد.
۳/۲۱±۰/۸۰	اطلاعات موجود در دانشگاه جهت استفاده در سطوح تصمیم‌گیری سازمان‌دهی شده است.
۳/۱۸±۰/۸۰	ارزیابی از فعالیت‌های کارکنان توسط مسئولان براساس ضوابط و معیارهای روشن و مشخص و به صورت صحیح انجام می‌گیرد.
۳/۲۶±۰/۹۲	نتایج ارزیابی از عملکرد واحدهای مختلف دانشگاه مورد توجه مدیران دانشگاه قرار می‌گیرد.
۳/۶۱±۰/۸۰	دانشگاه عملکرد آموزشی، پژوهشی و اداری خود را ارزیابی می‌کند.
۳/۳۹±۰/۸۴	فرآیند برنامه‌ریزی راهبردی در دانشگاه تعریف شده است.
۳/۰۴±۰/۸۴	برنامه‌های میان مدت و کوتاه مدت دانشگاه براساس برنامه راهبردی تدوین می‌شود.
۳/۵۷±۰/۹۹	برنامه اجرایی در راستای اهداف و جهت‌گیری دانشگاه وجود دارد.
۳/۲۴±۰/۷۶	دانشگاه دارای برنامه سالیانه برای تحقق اهداف خود می‌باشد.
۳/۱۶±۰/۸۸	آرا و نظرات کارکنان از طریق سیستم سازمان‌دهی می‌شود.
۲/۹۰±۰/۹۶	مدیریت ارشد کارکنان را نسبت به اهداف کیفی آشنا و در مورد آن گفتگو می‌کند.
۳/۲۵±۰/۹۸	مدیریت عالی مسائل مربوط به کیفیت را تحت پیگیری و رهبری قرار می‌دهد.
۳/۴۰±۰/۸۳	تداوم آموزش برای بالابردن کیفیت امری ضروری است.
۳/۷۰±۰/۹۰	آموزش بهبود کیفیت باید در صدر اولویت‌های آموزشی دانشگاه قرارگیرد.
۳/۶۷±۰/۸۱	آموزش‌های مداوم در ارتقای توانمندی‌های اعضای هیأت‌علمی مؤثر است.
۳/۷۱±۰/۸۰	دانشگاه دارای سیستم آموزشی مدون است.
۳/۶۷±۰/۹۵	برنامه‌های آموزشی و سیستمی برای شناسایی نیازهای آموزشی وجود دارد.
۳/۱۴±۰/۸۶	فهرستی از مسائل هریک از گروه‌های کاری در دانشگاه وجود دارد.
۳/۵۲±۰/۸۲	انجام کار گروهی در دانشگاه حمایت می‌شود.
۲/۹۸±۰/۹۷	مدیران از توانمندسازی کارکنان و کار گروهی حمایت می‌کنند.
۳/۱۵±۰/۸۱	گروه‌های کاری به شکل فعال با ساختار، اهداف و برنامه مشخص فعالیت می‌کنند.
۳/۲۴±۰/۸۸	تیم‌ها به صورت منظم و مستمر تشکیل جلسه می‌دهند.
۳/۲۳±۰/۷۴	نحوه تشکیل گروه‌های چند منظوره در دانشگاه تعریف شده است.
۳/۳۱±۰/۸۳	مدیران دانشگاه به استفاده از فناوری تمایل دارند.
۳/۱۸±۰/۹۳	برنامه‌ای جهت استفاده بهینه و مستمر از فناوری‌های موجود در دانشگاه وجود دارد.
۳/۶۸±۰/۹۶	توانایی‌های سازمان از بعد فناوری‌های موجود شناسایی شده است.
۳/۶۲±۰/۸۸	رهبران سازمانی در تدوین خط مشی و راهبرد سازمان مشارکت دارند.
۳/۱۷±۰/۸۶	مدیریت ارشد دانشگاه پیشنهادهای مربوط به بهبود را پیگیری می‌کنند.
۳/۳۶±۰/۸۸	مدیران دانشگاه برنامه‌های لازم در جهت بهبود فرآیندها را پیگیری می‌نمایند.
۳/۰۵±۰/۷۵	پیشنهادها کارکنان به سرعت بررسی و پاسخ داده می‌شود.
۲/۹۴±۰/۸۷	مهم‌ترین هدف در دستیابی به کیفیت پاسخ‌گویی درست و به موقع به نیازهای ارباب رجوع است.
۳/۲۰±۰/۸۷	نیازها و انتظارات ارباب رجوع در تصمیم‌گیری‌های مدیران دانشگاه مؤثر است.
۳/۲۰±۰/۸۰	عوامل مؤثر بر رضایت ارباب رجوع در دانشگاه شناسایی شده است.
۳/۱۹±۰/۸۱	نظرخواهی و سنجش میزان رضایت ارباب رجوع باید به طور مداوم صورت گیرد.

اعضای هیأت‌علمی دارای سمت اجرایی است ($P=0/03$) و $T=2/46$). نتایج بررسی اختلاف میانگین بین چهار مرتبه علمی و سابقه خدمت با نمره کلی پرسشنامه کیفیت آموزش در جدول ۳ گزارش شده است. نتایج نشان داد که بین مرتبه علمی و سابقه خدمت با کیفیت آموزش و یادگیری اعضای هیأت‌علمی تفاوت معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون تی مستقل نشان داد که بین جنسیت اعضای هیأت‌علمی و نمره کلی پرسشنامه کیفیت آموزش و یادگیری ارتباط معناداری وجود نداشت ($P=0/05$) و همچنین نتایج آزمون تی مستقل نشان داد که میانگین کیفیت آموزش و یادگیری اعضای هیأت‌علمی فاقد سمت اجرایی، به صورت معناداری بیش‌تر از

جدول ۳: بررسی تفاوت میانگین بین مرتبه علمی و سابقه خدمت اعضای هیأت‌علمی و نمره کلی پرسشنامه کیفیت آموزش و یادگیری

متغیرها	سطوح متغیرها	میانگین و انحراف معیار	مقدار F	df	Pvalue
مرتبه علمی	مربی	۴۷/۹۰±۲۹/۸۳	۳/۵۳۳	۳	۰/۰۳۶
	استادیار	۵۸±۲۱/۴۱			
	دانشیار	۶۴/۲۵±۱۴/۷۲			
	استاد	۳۳/۴۵±۱۵/۳۱			
سابقه خدمت	۱ تا ۷ سال	۴۵/۷۹±۲۷/۱۹	۵/۲۹۴	۳	۰/۰۰۹
	۸ تا ۱۴ سال	۵۸/۸۳±۲۱/۳۵			
	۱۵ تا ۲۱ سال	۵۴/۶۵±۲۴/۵۸			
	۲۲ سال و بالاتر	۴۰/۲۰±۲۹/۳۳			

همچنین نتایج آزمون توکی نشان داده است که بین میانگین کیفیت آموزش و یادگیری اعضای هیأت‌علمی دارای سابقه تدریس (هشت تا چهارده سال) و (پانزده تا بیست و یک سال) با کیفیت آموزش و یادگیری اعضای هیأت‌علمی دارای سابقه تدریس (یک تا هفت سال) و (بیست و دو سال و بالاتر)، تفاوت معناداری وجود دارد، اما بین کیفیت آموزش و یادگیری اعضای هیأت‌علمی دارای سابقه تدریس هشت تا چهارده سال با پانزده تا بیست و یک سال اختلاف معناداری وجود ندارد.

به منظور بررسی تفاوت بین میانگین‌ها از آزمون تعقیبی توکی استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است. نتایج آزمون توکی نشان داد که بین میانگین کیفیت آموزش و یادگیری اعضای هیأت‌علمی دارای مرتبه استادیار و دانشیار با کیفیت آموزش و یادگیری اعضای علمی دارای مرتبه مربی و استاد، اختلاف معناداری وجود دارد، اما بین کیفیت آموزش و یادگیری اعضای هیأت‌علمی دارای مرتبه استادیار با اعضای هیأت‌علمی دارای مرتبه دانشیار تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول ۴: نتایج آزمون تعقیبی برای تعیین تفاوت بین گروه‌ها

مرتبه علمی	مربی و استادیار	مربی و دانشیار	مربی و استاد	استادیار و دانشیار	استادیار و استاد	دانشیار و استاد
Pvalue	۰/۰۴۲	۰/۰۳۵	۰/۰۳۶	۰/۰۶۲	۰/۰۲۱	۰/۰۱۱
سابقه خدمت	۱ تا ۷ سال و ۸ تا	۱ تا ۷ سال و ۱۵ تا	۱ تا ۷ سال و ۲۲ تا	۱۵ تا ۲۲ سال و ۲۲ تا ۲۲ سال	۱۵ تا ۲۲ سال و ۲۲ تا ۲۲ سال	۱۵ تا ۲۲ سال و ۲۲ تا ۲۲ سال
Pvalue	۰/۰۲۸	۰/۰۴۱	۰/۰۶۲	۰/۰۵۹	۰/۰۲۳	۰/۰۳۶

بحث

هدف این پژوهش بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با کیفیت آموزش و یادگیری در آموزش عالی بود؛ لذا تفاوت بین جنسیت، سمت، مرتبه علمی و سابقه تدریس با کیفیت آموزش و یادگیری از نظر اعضای هیأت‌علمی بررسی شد. نتایج تحقیق نشان داد که تأکید اعضای هیأت‌علمی زن و مرد نسبت به کیفیت آموزش و یادگیری یکسان است. این یافته با نتایج فرنیا و ارمینان، دانیالی ده حوض و همکاران، رحیمی و همکاران، طالبی، احمدی و رابینز (Robins) هم‌سو است (۱۵ تا ۹۵). باید به این نکته اشاره کرد که یکسان بودن نگرش اعضای هیأت‌علمی زن و مرد نسبت به کیفیت آموزش و یادگیری در دانشگاه‌های علوم پزشکی، بخش خصوصی (آزاد اسلامی، غیر انتفاعی) و دولتی مشابه است؛ یافته‌های فرنیا و ارمینان در دانشگاه علوم پزشکی تبریز، دانیالی ده حوض و همکاران در مراکز آموزش عالی بخش خصوصی، طالبی و رحیمی در دانشگاه‌های دولتی (تربیت معلم و اصفهان) نشان داد که بین جنسیت اعضای هیأت‌علمی با کیفیت آموزش تفاوت معناداری وجود ندارد.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که سمت اعضای هیأت‌علمی بر کیفیت آموزش و یادگیری مؤثر است و اعضای هیأت‌علمی که صرفاً به تدریس می‌پردازند نسبت به اعضای هیأت‌علمی که علاوه بر تدریس سمت مدیریتی دارند بر کیفیت آموزش و یادگیری تأکید بیشتری می‌کنند این نتیجه مغایر با نتایج پژوهش‌های طالبی و احمدی است زیرا آنان به این نتیجه رسیدند که اعضای هیأت‌علمی که علاوه بر تدریس، سمت مدیریتی دارند بر کیفیت آموزش و یادگیری تأکید بیشتری می‌کنند (۹ و ۸). شاید یکی از دلایل تفاوت نتایج پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌ها این باشد که اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌های پیام نور و علوم پزشکی که صرفاً به تدریس می‌پردازند فرصت بیشتری جهت

جستجوی مطالب، یافته‌های علمی و آشنایی با شیوه‌های تدریس نوین دارند اما اعضای هیأت‌علمی دارای پست اجرایی، کم‌تر فرصت دارند تا به جستجو و اجرای شیوه‌های آموزشی نوین بپردازند و بیشتر درگیر امور اجرایی هستند.

مرتبه علمی نیز یکی دیگر از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای هیأت‌علمی است که بر کیفیت آموزش و یادگیری تأثیر معناداری دارد و اعضای هیأت‌علمی با رتبه استادیار و دانشیار بیش از سایرین بر کیفیت آموزش و یادگیری تأکید می‌کنند طالبی و رحیمی هم در پژوهش‌های خود به بررسی تأثیر مرتبه علمی با کیفیت آموزش و یادگیری پرداختند، نتیجه پژوهش حاضر مشابه پژوهش‌های مذکور است، با این تفاوت که تحقیق رحیمی نشان داد که اعضای هیأت‌علمی با مرتبه مربی نگرش مثبت‌تری نسبت به سایر مراتب علمی درباره کیفیت در آموزش دارند (۸ و ۷). لازم به ذکر است که نتایج تحقیق فرنیا و ارمینان نشان داد که بین مرتبه علمی اعضای هیأت‌علمی و کیفیت آموزش تفاوت معناداری وجود ندارد (۵) لذا نتیجه این تحقیق مغایر با تحقیق فرنیا و ارمینان است.

در نهایت نتایج تحقیق نشان داد که سابقه تدریس بر کیفیت آموزش و یادگیری تأثیر معناداری دارد و اعضای هیأت‌علمی که دارای سابقه ۲۲ سال به بالا هستند احتمالاً نسبت به پذیرش و اجرای مؤلفه‌های کیفیت در آموزش و یادگیری مقاومت نشان می‌دهند، بنابراین با افزایش سابقه تدریس، میزان آمادگی اعضای هیأت‌علمی نسبت به اجرای کیفیت کمتر می‌شود. این نتیجه مشابه نتایج تحقیقات دانیالی ده حوض، طالبی، احمدی و کلارک (Clark) (۱۶ و ۹ و ۸) و مغایر با نتایج پژوهش فرنیا و ارمینان است.

پژوهشگر در این پژوهش با محدودیت‌هایی مواجه بود در پژوهش حاضر تنها متغیرهای جمعیت‌شناختی

همچنین نشان داد که اعضای هیأت‌علمی دارای سابقه خدمت بین ۸ تا ۱۴ سال دارای میانگین بالاتری در زمینه کیفیت در آموزش و یادگیری هستند.

شناسایی ویژگی‌های فردی اعضای هیأت‌علمی می‌تواند در افزایش کیفیت آموزش مؤثر باشد و چنان که نتایج تحقیق نشان داد سمت، مرتبه علمی و سابقه خدمت بر کیفیت آموزش و یادگیری مؤثر است؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به بررسی تأثیر سایر ویژگی‌ها جمعیت‌شناختی نظیر نوع استخدام، سن و میزان حقوق پرداخته شود.

قردانی

بدین وسیله پژوهشگر از همه دانشجویان که با حوصله فراوان اینجانب را در جمع‌آوری اطلاعات مربوط به این پژوهش یاری کردند و همچنین به خاطر اعتمادشان و صداقت در پاسخ‌گویی به سوالات، تشکر می‌نماید.

جنسیت، مرتبه علمی، سمت و سابقه خدمت بررسی شدند و متغیرهای دیگری نظیر سن و نوع استخدام و برخی از عوامل روانشناختی نظیر خلاقیت متغیرهایی که بر کیفیت آموزش و یادگیری مؤثرند بررسی نشد.

نتیجه‌گیری

از بین نتایج به دست آمده در تحقیق، تنها بین جنسیت با کیفیت آموزش و یادگیری تفاوت معناداری وجود نداشت اما بین سایر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نظیر سمت، مرتبه علمی و سابقه خدمت با کیفیت آموزش و یادگیری تفاوت معناداری مشاهده شد. اعضای هیأت‌علمی که فاقد سمت مدیریتی هستند نگرش بهتری نسبت به کیفیت آموزش و یادگیری نسبت به اعضای هیأت‌علمی دارای سمت دارند و در مؤلفه مرتبه علمی نتایج نشان داد که اعضای هیأت‌علمی با مرتبه استادیار و دانشیار نسبت به اعضای هیأت‌علمی با مرتبه علمی مربی و استاد بر کیفیت آموزش و یادگیری تأکید بیشتری می‌کنند نتایج تحقیق

منابع

1. Bennett DC. Assessing quality in higher education. Journal of liberal education. 2001; 87(2):1-2
2. Bazargan A. [From Internal Evaluation in Medical Education to National Agency for Quality Assurance in Iran Higher Education: Challenges and Perspectives]. Strides in Development of Medical Education. 2009; 6(1): 81-88. [Persian]
3. Mansouri R. [University and its definition]. Rahyaft Journal. 2004; 24: 16. [persian]
4. Talebi S. [Evaluation of effective factors affecting the quality and loyalty of the University students in the view point of faculty members of Medical Sciences][Grant Research]. Shiraz university, and Fars Payamenoor universities: University of Payamenoor; 2013. [Persian]
5. Farnia MA, Mohammad pour Armanian A. [A Study Of The Total Quality Management Status And Presenting A Proper Procedure To Improve It In Tabriz Medical Sciences University]. Journal Of Instruction And Evaluation. 2011; 3(12): 81-105. [Persian]
6. Daniali Dehoz M, Mardani A, Ansari M. [Indices of Total Quality Management in Higher Education sector]. journal of Business Management. 2009; 1(4): 45-68. [Persian]
7. Rahimi H, Rajaeipour S, Salimi GHA. [A Study On The Quality Of Work Life Of Faculty Members Of Isfahan Public Universities]. Curriculum Planning Knowledge & Research In Educational Sciences. 2007; 20(12): 41-54. [Persian]
8. Talebi S. [Survey of TQM adoption among faculty members of Tehran University of Teacher Training][dissertation]. Tehran: Tarbiat Moallem University; 2005. [Persian]
9. Ahmadi S. [Survey implementation of total quality management (TQM) in four areas of education city]. Journal of Modern Thoughts in Education. 2007; 2(3): 25-42. [Persian]
10. Jha U, Kumar S. Critical success factors (CSFs) of TQM: A literature review & analysis. Oxford Business & Economics Conference Program; 2010.
11. Nitin S, Dinesh K, Paul ST. TQM for manufacturing excellence: Factors critical to success. International

- Journal Of Applied Engineering Research, Dindigul. 2011; 2(1): 220-233.
12. Antony J, Leung K, Knowles G, Gosh S. Critical success factors of TQM implementation in Hong Kong industries. *International Journal of Quality & Reliability Management*. 2002; 19(5): 551-566.
 13. Kalra N, Pant A. Critical success factors of total quality management in the Indian automotive industry (NCR). *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*. 2013; 2(8): 620-625.
 14. Kanapathy K. Critical factors of quality management used in research questionnaires: a review of literature. *Sunway Academic Journal*. 2008; 5: 19-30.
 15. Arabi MA, Parsaeian A, (Translator). *Organizational Behavior*. Robins S, (Author). 8th ed. Tehran: Cultural Research Office; 2002: 120-143. [Persian]
 16. Clark J, Bateman JM, Rugutt JK. Faculty receptivity resistance to change; 1996. [cited 2014 Nov 30]. available from: <http://eric.ed.gov/?id=ED402846>

Archive of SID

Investigating the Relationship between Faculty Members' Demographic Features and Learning and Education Quality in Fars Payame Noor University and Shiraz University of Medical Sciences

Saeed talebi¹

Abstract

Introduction: In many countries in order to harmonize higher education systems and university programs along with global changes, improving the quality of learning and teaching is the priority. This study aimed to investigate the relationship between faculty members' demographic features and learning and education quality from the view point of faculty members of Fars Payame Noor University and Shiraz University of Medical Sciences.

Methods: In this correlational study, all the faculty members of Fars PNU and Shiraz University of Medical Sciences were selected through Krejcie and Morgan (1970) formula and Simple Random Sampling. The data was collected via a 40-item questionnaire with a five-point Likert Scale. The collected data were analyzed using an independent samples t-test and one-way ANOVA.

Results: There was no significant difference between the faculty members' gender and learning and education quality ($T=0.556$). There was a significant difference between academic rank ($F=3.533$), managerial position ($t=2.461$) and teaching experience ($F=3.163$) with learning and education quality. Faculty members with no managerial position had a more positive attitude toward learning and education quality compared with the ones with managerial positions. In terms of academic rank, the results indicated that faculty members who were associate and assistant professors had more emphasis on learning and teaching quality compared with faculty members who were instructors and professors. Also, the results showed that faculty members with 8-14 years of teaching experience had the highest mean scores in learning and education quality.

Conclusion: As convincing results have not been attained regarding the relationship between demographic features and learning and education quality, it is recommended that more studies be conducted on this area.

Keywords: Quality, learning and education, faculty members, Fars Payame Noor University and Shiraz University of Medical Sciences.

Addresses:

¹. (✉) Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Fars Payame Noor University, Fars, Iran.
Email: Saeedtaleebi@gmail.com