

بررسی دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در مورد شاخص‌های برگزیدن پیشکسوت و راه‌کارهای تقدیر

منظومه شمسی میمندی^{۱*}، دکتر مریم اخوتی^۲، سکینه محمدعلیزاده^۳

^۱دکترای داروسازی، مربی گروه فیزیولوژی فارماکولوژی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، ایران

^۲دکترای مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، استادیار گروه اطلاع‌رسانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، ایران

^۳کارشناس ارشد پرستاری، مربی مرکز تحقیقات علوم اعصاب، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، ایران

• دریافت مقاله: ۸۶/۹/۱۸ • پذیرش مقاله: ۸۷/۷/۲۴

زمینه و هدف: دانشگاه‌ها وظیفه دارند با حفظ و ارتقای جایگاه اجتماعی و فرهنگی اعضای هیأت علمی، موجب تشویق و ترغیب آنان در پیشبرد علم و فرهنگ جامعه شوند. اساتید یک دانشگاه در این خصوص به یک اندازه فعال و تأثیرگذار نمی‌باشند. این مطالعه با هدف تعیین معیارهای برگزیدن و راهکارهای تقدیر از اعضای هیأت علمی پیشکسوت صورت گرفت تا مقدمات طرح تکریم از آنان فراهم آید. روش کار: در این مطالعه مقطعی، پرسشنامه‌ای پژوهشگر- ساخته حاوی ویژگی‌های فردی، ۱۵ عبارت چهارگزینه‌ای جهت گزینش پیشکسوت و ۱۱ عبارت چهار گزینه‌ای جهت تعیین راهکارهای تقدیر از آنان بود. بعد از تأیید روایی و پایایی آن بین اعضای هیأت علمی رسمی دانشگاه علوم پزشکی توزیع گردید.

یافته‌ها: میزان پاسخگویی ۶۶ درصد بود. ۳۶ درصد مربی، ۴۸ درصد استادیار، ۱۰ درصد دانشیار و ۶ درصد استاد بودند. از بین شاخص‌های برگزیدن پیشکسوت، بالاترین میانگین نمره به شاخص‌های "خوش نامی و الگوی اخلاقی مثبت" و "داشتن تألیفات بین‌المللی" و کم‌ترین نمره به "شرط سنی" و "سوابق اجرایی" تعلق گرفت. بهترین راهکارهای تقدیر "به‌کارگیری و مشاوره در امور جاری" و "دعوت در گردهمایی‌ها" پیشنهاد شد. اما به دو راه‌کار "ایجاد تسهیلات" و "نصب تصویر و شرح حال" کمترین میانگین نمره تعلق گرفت.

نتیجه‌گیری: در حالی که در تعریف عام پیشکسوت، راه‌اندازی و سازمان‌دهی برجسته می‌باشد اما اعضای هیأت علمی معیارهای اخلاقی و پژوهشی را ارجح دانستند. ایجاد تسهیلات مالی و کسب شهرت کمترین اهمیت را در بین راهکارها و شناخت و قدردانی در قالب استفاده از تجربیات و مشاوره در امور دانشگاه بهترین راهکار پیشنهاد شد. این امر نشانگر خود باوری و جایگاه فرهنگی- اجتماعی والای استاد معلم بوده که بایستی با تمهیدات مناسب در نمادینه شدن و ترویج آن در سطح جامعه کوشید.

کلید واژه‌ها: پیشکسوت، عضو هیأت علمی، تقدیر

* نویسنده مسؤول: بلوار ۲۲ بهمن، دانشکده علوم پزشکی، بخش فیزیولوژی فارماکولوژی، صندوق پستی ۷۶۱۶۹-۱۴۱۱، کرمان، ایران

• Email: manzume@yahoo.com

• تلفن: ۰۳۴۱-۳۲۲۰۰۸۱ • شماره: ۰۳۴۱-۳۲۲۱۶۷۱

مقدمه

از میان عوامل متعدد مؤثر بر موفقیت هر سازمان، نیروی انسانی از مهم‌ترین عوامل محسوب می‌گردد. در دانشگاه به عنوان یک سازمان، اعضای هیأت علمی بدنه اصلی را تشکیل می‌دهند. لذا دانشگاه‌ها باید در حفظ و حمایت از اعضای هیأت علمی خود نهایت تلاش را بکار ببندند. برخورداری از اساتید با انگیزه برای یک نظام آموزشی موفق ضروری است. چرا که انگیزش ابزار مهمی در القای کارکنان برای خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت آمیز برنامه‌های از پیش تعیین شده است. انگیزش و مسائل مربوط به آن از دهه ۱۹۶۰ مورد توجه قرار گرفته است و پس از آن مطالعات مختلفی در خصوص انگیزش انجام شده است، به طوری که نظریات متعددی در مورد انگیزش ارائه شده است. یکی از مهم‌ترین این نظریه‌ها، نظریه هرزبرگ (Herzberg) می‌باشد. طبق این نظریه، عوامل انگیزش شغلی دو دسته هستند. دسته اول عوامل انگیزش بیرونی می‌باشند که به زمینه کار برمی‌گردند. در صورتی که این عوامل در سطح بالا وجود داشته باشند نارضایتی به حداقل می‌رسد. دسته دوم، عوامل انگیزش درونی هستند که روی نحوه کار خوب تأثیر می‌گذارد و مربوط به حس ارزشمندی برای خود و حرفه است. شناخت و قدردانی از جمله عوامل درونی می‌باشند (۱). امروزه نظریه سلسله مراتب نیازهای مزلو (Maslow) معروف‌ترین نظریه انگیزش در کار است. بر اساس هرم نیازهای مزلو، در اولین رده، نیازهای فیزیولوژیک انسان قرار دارند و رده‌های دوم و سوم، نیازهای امنیتی و نیاز به تعلق داشتن می‌باشند. در رده سوم، نیاز به احترام و آخرین رده نیاز به خود شکوفایی قرار دارد (۲). بنابراین طبق نظریه مزلو، انسان نیاز دارد در قبال کارهایی که انجام می‌دهد شناخته شده و مورد تقدیر قرار گیرد. مطالعات مختلفی عوامل انگیزشی را در بین اعضای هیأت علمی بررسی نموده‌اند. بررسی عواملی که در اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان ایجاد انگیزش می‌نمایند نشان داد که ۸۱ درصد از اعضای هیأت علمی، عوامل بیرونی

و ۷۲ درصد عوامل درونی را در ایجاد انگیزش شغلی مؤثر دانسته‌اند و در بین عوامل بیرونی حقوق و دستمزد، امنیت شغلی و شرایط محیط کار و در بین عوامل درونی، ماهیت کار، شناخت و قدردانی از افراد و پیشرفت و توسعه شغلی به ترتیب اهمیت بیشتری داشتند (۳).

همانطور که مطالعات فوق نشان داده‌اند تشویق و قدردانی در ایجاد انگیزه جایگاه خاصی دارند. تشویق به معنای حمایت و ترغیب و امیدوار نمودن افراد به انجام کارهاست و می‌تواند مادی یا معنوی باشد. اگر چه در بیشتر موارد تشویق مادی مورد توجه قرار می‌گیرد، اما بر این گونه از تشویق ایراداتی وارد است زیرا می‌تواند به روابط خدشه وارد ساخته و اثر منفی داشته باشد. حتی برخی معتقد هستند که تشویق می‌تواند صرفاً رقابت درونی را تقویت کرده و کار گروهی را تضعیف نماید. همچنین عدالت رعایت نشده و گاهاً افراد خوش شانس برای تشویق انتخاب شوند (۴). به‌رحال در مطالعات به اثرات مثبت و مزایای آن بیش از معایب آن به‌خصوص در نظام آموزشی اشاره شده است.

بسیاری از دانشگاه‌ها به‌منظور ترغیب و تشویق اساتید خود از روش‌هایی مانند اعطای بورس‌های تحصیلی، کمک هزینه پژوهش، سفرهای سیاحتی - علمی استفاده می‌کنند. مسلماً تمام اساتید یک دانشگاه به یک اندازه فعال و تأثیر گذار نمی‌باشند، برخی افراد برای اولین بار کاری را انجام می‌دهند و زمینه را برای استفاده و پیشرفت دیگران فراهم می‌سازند. این افراد در آن زمینه پیشکسوت محسوب می‌شوند. لغت نامه معین پیشکسوت را این گونه تعریف کرده است: "یکی از مدارج طریقت و قدیمی‌ترین و بزرگ‌ترین پهلوان یک زورخانه که حق تقدم بر پهلوانی دارد" (۵)؛ اما به‌طور عام منظور کسی است که در راه اندازی و معرفی پیشقدم بوده و اقدام وی زمینه و بستر فعالیت دیگران را فراهم ساخته است. به عبارت دیگر، پیشکسوت کسی است که برای اولین بار حوزه‌ای از دانش، فرهنگ یا ... را معرفی می‌نماید. امروزه در سراسر دنیا از جمله ایران از افرادی که در عرصه های مختلف تکنولوژی، علم،

نقش داشتند، همچنین صاحب‌نظران سازمان‌های دیگر درخواست شد که کتباً به دو سؤال باز زیر پاسخ دهند.

پیشکسوت کیست و معیارهای انتخاب آن کدام است؟

راهکارهای مناسب جهت تقدیر از پیشکسوت کدام است؟

پس از جمع‌آوری نظرات افراد مذکور این نظرات تحلیل محتوا شد و برخی شاخص‌ها و راهکارهای حاصل در قالب پرسش‌نامه در سه بخش تنظیم گردید. بخش اول شامل ویژگی‌های فردی (مشخصات دموگرافیک سن، جنس، مرتبه علمی و سنوات خدمت)، همچنین میزان ارائه خدمات آموزشی، پژوهشی و مشاوره‌ای بود. بخش دوم شامل ۱۵ عبارات چهار گزینه‌ای (از بسیار مهم تا بی اهمیت) و یک سؤال باز جهت سنجش نظرات در زمینه معیارهای تعیین پیشکسوت و بخش سوم شامل ۱۱ عبارت چهار گزینه‌ای (از بسیار مهم تا بی‌اهمیت) و یک سؤال باز جهت سنجش نظرات نسبت به راهکارهای تکریم از پیشکسوت بود. جهت تعیین روایی محتوا، پرسش‌نامه در اختیار ده نفر صاحب‌نظر قرار گرفت تا مناسب هر یک از عبارات را جهت دستیابی به اهداف پژوهش تعیین نمایند. پس از دستیابی به ضریب روایی مناسب (برای هر سؤال از ۰/۸ تا ۱)، جهت تعیین پایایی، پرسش‌نامه بین ۲۰ نفر از اعضای هیأت علمی (جامعه هدف) توزیع گردید و پایایی ثبات درونی آن با محاسبه ضریب الفای کرونباخ در بخش اول پرسش‌نامه یعنی شاخص‌های برگزیدن پیشکسوت ۰/۸۳ و در بخش راهکارهای تقدیر ۰/۸۷ به دست آمد. بعد از تأیید روایی و پایایی، پرسش‌نامه در اختیار کلیه اعضای هیأت علمی رسمی (۲۴۶ نفر) قرار گرفت. پس از جمع‌آوری داده‌ها، جهت نمره گذاری سؤالات پرسش‌نامه بر اساس رتبه بندی لیکرت، نمرات صفر تا سه به ترتیب به گزینه‌های بی‌اهمیت تا بسیار مهم اختصاص یافت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های مرکزی، پراکندگی، ضریب همبستگی اسپیرمن و بایسریال نقطه‌ای و آزمون‌های مربع کای و فریدمن استفاده شد و $P \leq 0/05$ معنی‌دار در نظر گرفته شد.

هنر، ورزش و ... پیشکسوت هستند قدردانی به عمل می‌آید. دانشگاه‌ها نیز لازم است از پیشکسوتان خود که در عرصه آموزش و پژوهش تأثیر گذار بوده‌اند تقدیر و تشکر به عمل آورند تا انگیزه افراد برای راه اندازی و نوآوری قوی‌تر گردد.

دانشگاه علوم پزشکی کرمان نیز با برخورداری از حدود ۳۳۰ عضو هیأت علمی اقداماتی از جمله اعطای لوح تقدیر و جایزه به هنگام ارتقای اعضای هیأت علمی، اعطای لوح تقدیر به گروه‌های آموزشی موفق در آزمون‌های سراسری مانند علوم پایه و برد تخصصی، تقدیر از پژوهشگران نمونه، کارمند نمونه، ... و غیره انجام داده است. اما شاخص‌های مدونی در این زمینه وجود ندارد. اخیراً آئین‌نامه‌ای در خصوص تقدیر از برگزیدگان علمی در دانشگاه‌ها از سوی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی پیشنهاد شده است (۶) و برخی دانشگاه‌ها از جمله شیراز و اصفهان زندگی‌نامه پایه گذاران خود را منتشر نموده‌اند (۷). از این رو لازم است که معیارها و شاخص‌های تعیین پیشکسوت مشخص گردند و مسلماً بهترین روش تعیین این معیارها پرسش از جمعیت هدف یا خود اعضای هیأت علمی است. این مطالعه بر آن است تا با تعیین معیارهای برگزیدن پیشکسوت و راهکارهای تقدیر، مقدمات طرح تکریم از اعضای هیأت علمی بر اساس نظرات خود آنها فراهم آید.

روش کار

در این مطالعه مقطعی و از نوع توصیفی - تحلیلی، جامعه پژوهش، اعضای هیأت علمی رسمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان بودند.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌ای پژوهشگر - ساخته بود. با توجه به این که واژه پیشکسوت در حیطه دانشگاه معنای خاصی داشته و در بررسی متون در این خصوص سابقه‌ای یافت نشد، ابتدا از مسئولین دانشگاهی از جمله اساتید با سابقه، معاونین دانشکده‌ها، برخی از اعضای هیأت علمی که سابقه اجرایی بیشتری داشته و یا در تأسیس و شکل‌گیری دانشگاه

یافته‌ها

جدول ۱: شاخص‌های مرکزی و پراکندگی سن، سنوات خدمت در دانشگاه و ساعات ارائه خدمات بهداشتی درمانی یا مشاوره‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	حداکثر
سن (سال)	۴۳/۷	۷/۹	۶۳
سنوات خدمت (سال)	۱۵/۴	۷/۷	۳۰
ساعات ارائه خدمات مشاوره‌ای در هفته	۱۹/۴	۱۳	۶۰

متوسط تعداد واحدهایی که در سال توسط اعضاء هیأت علمی تدریس می‌شد، میزان مقالات منتشر شده توسط افراد مورد مطالعه با توجه به موقعیت فرد در مقاله (اولین یا چندمین نویسنده) و زبان مقاله (فارسی یا انگلیسی) در جدول ۲ نشان داده شده است. انتشار کتاب توسط ۲۹/۲ درصد و اختراع ثبت شده تنها در ۱/۹ درصد گزارش گردیده است.

پس از چندین بار مراجعه و پی‌گیری، از ۲۴۶ پرسش‌نامه توزیع شده، ۱۵۶ پرسش‌نامه تکمیل گردید. بدین ترتیب میزان پاسخگویی ۶۶ درصد بود. نتایج نشان داد از بین ۱۴۵ نفر که سن خود را گزارش کرده بودند، ۳۰ درصد در گروه سنی ۴۰-۲۴ و ۵۰ درصد در گروه ۵۰-۴۱ سال بودند و ۲۰ درصد بالای ۵۰ سال سن داشتند. ۴۲/۸ درصد نمونه مورد مطالعه مؤنث و بقیه مذکر بودند. از نظر مرتبه علمی، ۳۶ درصد مربی، ۴۸ درصد استادیار، ۱۰ درصد دانشیار و ۶ درصد استاد بودند. از نظر گروه آموزشی، ۵۳/۵ درصد در گروه بالینی و بقیه در گروه علوم پایه بودند. متوسط تعداد واحد آموزشی در سال در ۵۶/۶ درصد موارد بیش از ۱۰ واحد و در بقیه کمتر از ۱۱ واحد بود. از نظر ارائه خدمات، ۹۰ درصد افراد اعلام نمودند که خدمات درمانی یا بهداشتی و مشاوره‌ای ارائه می‌کردند. میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر مقادیر برخی متغیرهای کمی شامل سن، سنوات خدمت در دانشگاه و تعداد ساعات ارائه خدمات در هفته در جدول ۱ نشان داده شده.

جدول ۲: توزیع میزان مقالات فارسی و انگلیسی منتشر شده توسط اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان بر اساس موقعیت مؤلف

زبان مقاله	تعداد مقاله	بدون پاسخ		> ۵		≤ ۵		موقعیت فرد	
		درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد		
فارسی	مؤلف اول	۴/۶	۴/۱	۲۶	۴۰	۲۶/۶	۴۱	۴۷/۴	۷۳
	مؤلف چندم	۸/۲	۴/۵	۳۲/۵	۵۰	۲۵/۳	۳۹	۴۲/۲	۶۵
انگلیسی	مؤلف اول	۳/۴	۲/۹	۴۴/۲	۶۸	۱۰/۴	۱۶	۳۳/۸	۵۳
	مؤلف چندم	۳/۳	۲/۹	۴۲/۹	۶۶	۱۳/۶	۲۱	۲۹/۲	۴۵

پست‌های اجرایی " ۱/۵ (±۱)، بود (جدول شماره ۳). در پاسخ به یک سؤال باز مبنی بر تعیین حداقل رتبه علمی برای برگزیدن پیشکسوت، از بین ۷۲/۷ درصد که به این سؤال پاسخ دادند، ۲۱/۴ درصد مرتبه مربی، ۲۲/۱ درصد استادیاری، ۱۸/۲ درصد دانشیاری و فقط ۱۱ درصد رتبه استادی را مرقوم نمودند.

از بین ۱۵ معیار یا شاخص برگزیدن پیشکسوت، بالاترین میانگین (انحراف ±) نمره ۲/۴۳ (±۰/۸) به شاخص "مشهور به خوش نامی یا ارائه الگوی اخلاقی مثبت" و بعد از آن به "داشتن تألیفات و مقالات بین المللی" ۲/۳ (±۰/۸۳)، تعلق گرفت. کم‌ترین میانگین (انحراف ±) نمره ۱/۴۵ (±۱/۱) مربوط به «شرط سنی بالای ۵۰ سال» و «سابقه قبول خدمت در

جدول ۳: توزیع فراوانی نسبی، میانگین و انحراف معیار نمره اهمیت معیارهای تعیین پیشکسوت از دید اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان

معیارها	درجه اهمیت	بسیار مهم	مهم	نسبتاً مهم	بی اهمیت	میانگین	انحراف معیار
۱- مشهور به خوش نامی یا ارائه الگوی اخلاقی مثبت	۶۰/۵	۲۳/۷	۱۳/۸	۲	۲/۴۳	۰/۸	
۲- دارای تألیفات و مقالات بین‌المللی	۵۰/۳	۳۴	۱۱/۱	۴/۶	۲/۳	۰/۸۴	
۳- نقش اساسی در راه اندازی یک مرکز تحقیقاتی یا رشته تحصیلی جدید	۴۹/۷	۳۴/۶	۱۱/۸	۳/۹	۲/۳	۰/۸۳	
۴- سابقه تخلف در محیط کاری نداشته باشد	۵۰/۸	۲۸/۹	۱۴/۵	۵/۹	۲/۲۴	۰/۹۱	
۵- نقش اساسی در راه اندازی یک گروه آموزشی یا بخش درمانی جدید	۳۹/۹	۴۱/۲	۱۵/۷	۳/۳	۲/۱۸	۰/۸۱	
۶- رتبه علمی بالا	۴۳/۱	۳۴/۶	۱۵/۷	۶/۵	۲/۱۴	۰/۹۱	
۷- نقش اساسی راه اندازی واحد درسی و یا آزمایشگاه تحقیقاتی جدید	۳۶/۶	۴۴/۴	۱۵/۷	۳/۳	۲/۱۴	۰/۸	
۸- نقش اساسی در راه اندازی یک دانشکده جدید	۳۹/۹	۳۷/۹	۱۵/۷	۶/۵	۲/۱۱	۰/۹	
۹- نقش اساسی در راه اندازی یک مرکز درمانی یا مرکز خدماتی دانشجو	۲۶/۱	۵۱/۶	۱۷	۵/۲	۱/۹۹	۰/۸	
۱۰- رأی اکثریت اعضای هیأت علمی	۳۳/۱	۴۰/۴	۱۷/۲	۹/۳	۱/۹۷	۰/۹۴	
۱۱- نمره ارزشیابی بالا از سوی دانشجو و اساتید	۲۸/۵	۴۰/۴	۲۳/۸	۷/۳	۱/۹	۰/۹	
۱۲- نقش اساسی در سازماندهی یا ساماندهی سیستم اداری یا ارائه خدمات	۲۴/۲	۳۷/۳	۲۹/۴	۹/۲	۱/۷۶	۰/۹۲	
۱۳- سنوات خدمت بالای ۲۰ سال	۲۵/۵	۳۱/۴	۲۴/۲	۱۹	۱/۶۳	۱/۱	
۱۴- سابقه قبول خدمت در پست‌های اجرایی	۱۹	۳۰/۷	۳۲	۱۸/۳	۱/۵	۱	
۱۵- شرط سنی لازم (بالای ۵۰ سال)	۲۳/۸	۲۵/۸	۲۱/۹	۲۸/۵	۱/۴۵	۱/۱	

در حالی که "ایجاد تسهیلات کمترین اهمیت را داشت". میزان اهمیت و میانگین و انحراف معیار و رتبه هر یک از راه‌های تکریم در جدول ۴ ارائه شده است.

در مورد راه‌های تکریم، میانگین نمرات هر مورد از حداقل ۱/۷۹ تا حداکثر ۲/۴۷ از مبنای ۳ بود. بهترین راه تکریم، "بکارگیری به عنوان مشاور در امور جاری دانشگاه" پیشنهاد شد.

جدول ۴: توزیع فراوانی نسبی، میانگین و انحراف معیار نمره معیارهای تکریم پیشکسوت از دید اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان

معیارها	درجه اهمیت	بسیار مهم	مهم	نسبتاً مهم	بی اهمیت	میانگین	انحراف معیار
۱- بکارگیری به عنوان مشاور در امور جاری دانشگاه	۵۷/۶	۳۳/۱	۷/۹	۱/۳	۲/۴۷	۰/۷	
۲- دعوت در گردهمایی‌ها	۵۰/۳	۴۳	۶	۷	۲/۴۳	۰/۶۴	
۳- اعطای نشان خاص توسط امکانات وزارتی	۴۹/۷	۳۳/۱	۱۲/۶	۴/۶	۲/۲۸	۰/۸۶	
۴- معرفی در نشریات داخلی دانشگاه	۴۴/۶	۳۹/۲	۱۴/۹	۱/۴	۲/۲۷	۰/۷۶	
۵- تشکیل جلسات خاص با حضور کلیه کارکنان و اهدای لوح تقدیر	۴۲/۴	۴۵	۸/۶	۴	۲/۲۶	۰/۷۸	
۶- اعطای لوح تقدیر توسط مقامات وزارتی	۴۵/۳	۳۶	۱۶	۲/۷	۲/۲۴	۰/۸۲	
۷- انتشار زندگی‌نامه‌ها در کتابچه‌های خاص	۳۹/۳	۴۲/۷	۱۶	۲	۲/۱۹	۰/۷۷	
۸- ایجاد سایت پیشکسوتان در سایت دانشگاه	۳۳/۱	۴۲/۴	۱۹/۹	۴/۶	۲/۰۴	۰/۸۵	
۹- نامگذاری اماکن دانشگاهی به نام پیشکسوتان	۳۴/۷	۳۴/۷	۲۴	۶/۷	۱/۹۷	۰/۹۳	
۱۰- اختصاص محل پر رفت و آمد برای نصب تصویر و شرح حال پیشکسوتان	۳۱/۱	۳۷/۷	۲۷/۲	۴	۱/۹۶	۰/۸۶	
۱۱- ایجاد تسهیلات خاص دانشگاهی برای فرزندان پیشکسوتان	۳۱/۸	۳۱/۸	۲۰/۵	۱۵/۹	۱/۷۹	۱/۱	

به شکل منع‌ها، ترجیحات و اجازه‌ها تجلی یافته و به عنوان ارزش‌های نهادی، قابلیت انتقال به فراگیران را پیدا می‌کند (۹). رسالت دانشگاه عبارت از تولید دانش، انتقال دانش و عرضه خدمات تخصصی به جامعه می‌باشد. بنابراین ترکیبی از پژوهش و آموزش می‌باشد. فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی نه فقط به عنوان زیر بنای آموزش بلکه در ارتقا و تبدیل وضعیت آنان نقش اساسی دارد. (آئین نامه ارتقاء اعضای هیأت علمی). در انتخاب چهره‌های ماندگار نیز اغلب ملاک‌ها مربوط به فعالیت‌های پژوهشی بوده و از دیدگاه دانشجویان نیز دانش پژوهی از عوامل مهم تدریس اثربخش شمرده شده است (۱۰). همچنین در نظر خواهی که از دانشجویان پزشکی اصفهان به عمل آمد ۷۸/۲ درصد، آشنایی با مفاهیم پژوهش را ضروری دانسته و ۵۴/۲ درصد با لزوم شرکت دانشجو در اجرای یک طرح پژوهشی موافق بودند. با این وجود ۴۱/۸ درصد، فعالیت‌های پژوهشی را اتلاف وقت می‌دانستند (۱۱). از اینروست که تحقیق و پژوهش به عنوان یک کار ارزشمند اما فوق برنامه شناخته شده است. کمبود وقت و مشغله زیاد از موانع پیشرفت در این زمینه محسوب شده است (۱۲). همچنین موانع شخصی مانند نبود انگیزه و علاقه اهمیت بیشتری نسبت به موانع سازمانی دارد (۱۳). تزویج روحیه تحقیق و ایجاد انگیزه جهت توسعه فعالیت‌های پژوهشی با نظام دهی و برنامه‌ریزی، امکان پذیر می‌باشد (۱۴). تعیین فعالیت‌های پژوهشی به عنوان دومین شاخص تعیین پیشکسوت در محیط دانشگاهی حاکی از این مطلب است که اعضای هیأت علمی به اهمیت و ضرورت این بخش واقف می‌باشند. این دیدگاه اعضای هیأت علمی لزوم پیاده سازی فرهنگ پژوهش را می‌طلبد و نظام‌دهی مدیریتی تجلی می‌یابد (۱۴). خوشبختانه در سال‌های اخیر این تغییر موجب پیشرفت چشمگیر ایران در این زمینه شده است. به طوری که تعداد مقالات اندکس شده ایرانی در ده سال اخیر از ۱۰۰ به ۲۰۰۰ مقاله سالانه افزایش یافته است (۱۵). منظور نمودن فعالیت‌های

بررسی رابطه متغیرهای سن، جنس، سنوات خدمت در دانشگاه، مرتبه علمی، گروه آموزشی، متوسط واحدهای تدریس و ارائه ساعات خدمات بهداشتی درمانی یا مشاوره در هفته با میزان اهمیت هر یک از شاخص‌های برگزیدن پیشکسوت، ارتباط مثبت و معنی‌دار ضعیفی را بین سن با شاخص‌های ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۲ و ۱۳ نشان داد. میزان این ضرایب از حداقل ۰/۱۷ تا حداکثر ۰/۳۳ بود. در مورد متغیر سنوات خدمت در دانشگاه نیز رابطه معنی‌دار مثبت با شاخص‌های ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۲ و ۱۳ با حداقل ضریب ۰/۱۷ تا حداکثر ۰/۴۰ وجود داشت. همچنین رابطه مثبت و معنی‌دار ضعیفی بین رتبه علمی و شاخص ۱۴ ($r=0/17$) و بین متوسط واحد تدریس با شاخص ۸ ($r=0/22$) وجود داشت. متغیر متوسط ساعات ارائه خدمات درمانی- بهداشتی با مشاوره با شاخص‌های ۱ و ۱۲ ارتباط منفی و معنی‌دار ضعیفی را نشان داد (در هر مورد $r=0/23$).

بحث و نتیجه‌گیری

از نتایج مطالعه چنین به نظر می‌رسد که مهم‌ترین معیار تشخیص پیشکسوت، خوش نامی و ارائه الگوی مثبت اخلاقی می‌باشد. با توجه به جایگاه ویژه علم پزشکی در جامعه و ارتباط مستقیم دانش آموختگان این رشته با مردم و سلامت جامعه بدیهی است که تربیت پزشکان و پرسنل بهداشتی متعهد از ملزومات آموزش پزشکی باشد. حفظ احترام و شأن بیماران، حفظ اسرار و رعایت عدالت و موازین اخلاقی مواردی است که ضمن آموزش بالینی بایستی مد نظر قرار گیرد. بنابراین ارائه الگوی اخلاقی مثبت از طرف اساتید بهترین راه آموزش اخلاق می‌باشد. استاد از ارکان مهم آموزش محسوب می‌شود و بنابراین ویژگی‌های فردی، کلیه رفتارهای وی در جلب نظر دانشجویان مؤثر است (۸). از دیدگاه ورتون اخلاقیات علم، ترکیب موزونی از ارزش‌ها و هنجارهای احساسی و عاطفی است که تعهد التزامی برای دانشمند ایجاد می‌کند. این هنجارها

پژوهشی به عنوان شاخص تعیین پیشکسوت که از این مطالعه نتیجه شد می‌تواند راه‌کاری نو در پیشبرد فرهنگ پژوهش باشد.

علی‌رغم این‌که در تعریف عام پیشکسوت، راه اندازی و معرفی حوزه‌ای از دانش و فرهنگ، برجسته می‌باشد، اعضای هیأت علمی در این تحقیق معیار خوش نامی و فعالیت‌های پژوهشی را مهم‌تر دانسته‌اند. دلیل این دیدگاه را می‌توان چنین توجیه کرد که راه اندازی گروه آموزشی یا واحد درسی یا مرکز درمانی از حیثه توانایی و شرح وظایف یک عضو هیأت خارج بوده و بیشتر مربوط به امور اداری و برنامه‌های وزارتی می‌شود. در واقع در آئین نامه پیشنهادی وزارت بهداشت در خصوص تقدیر از برگزیدگان علم و تلاش نیز از میان سه نشانی که مربوط به نوآوری و تحول در دانشگاه بود، دو نشان شایستگی و همت را به کارکنان غیر هیأت علمی و فقط نشان افتخار به اعضای هیأت علمی بازنشسته اختصاص داده بود (۶) و از اینروست که از دید اعضای هیأت علمی، فعالیت‌های اجرایی و سازماندهی اداری در طبقه بندی معیار پیشکسوت در رده‌های آخر الویت بندی قرار گرفته است (رده‌های ۱۲ و ۱۴). حتی سنوات خدمت و شرط سنی (رده‌های ۱۳ و ۱۵) نیز اهمیت چندانی از دیدگاه اعضای هیأت علمی در تعیین پیشکسوت نداشته است. البته با بالا رفتن سنوات و مرتبه علمی اهمیت شرط سنی و راه اندازی اداری و آموزشی در تعیین پیشکسوت افزایش می‌یابد. در واقع اعضای هیأت علمی با مرتبه علمی بالا (استاد، دانشیار) و مسن‌تر که داشتن مسئولیت را تجربه کرده‌اند به دشواری‌هایی که در این خصوص وجود دارد بیشتر واقفند و در تحلیل نتایج، این رابطه مثبت، به وضوح دیده می‌شود.

از میان راه‌کارهای پیشنهادی، «بکارگیری مجدد در امور جاری دانشگاه و دعوت در گردهمایی‌ها» از بهترین راه‌های تکریم از پیشکسوتان شمرده شد. این شناخت و قدردانی از

خدمات سابق یک استاد از عوامل انگیزش درونی می‌باشد (۱). چنین است که «ایجاد تسهیلات خاص برای فرزندان» که از عوامل انگیزش بیرونی شمرده می‌شود، کمترین اهمیت را در تعیین راه تکریم داشته است. بر خلاف این مطالعه، در مطالعه دیگری عوامل بیرونی اهمیت بیشتری نسبت به عوامل درونی در ایجاد انگیزش شغلی داشته‌اند (۳).

برخلاف پیشکسوتان در زمینه هنر یا ورزش، اعضای هیأت علمی به دنبال نام آوری و شهرت نیز نیستند. زیرا نامگذاری اماکن و یا نصب تصویر و شرح حال در محل‌های پر رفت و آمد کم‌ترین نمره را در رتبه‌بندی راه‌کارهای تکریم از آنان کسب کرده است. حتی با افزایش پایه و مرتبه علمی اهمیت این راه‌کار (اختصاص محل برای نصب تصویر و شرح حال) و «همچنین اعطای لوح تقدیر با حضور کلیه کارکنان» به‌طور معنی‌داری کاهش نشان داد.

بنابراین در مقایسه با تعریف عام پیشکسوت با مفهوم قدمت یا کسی که در راه‌اندازی پیشقدم بوده، در حوزه دانشگاهی، اعضای هیأت علمی، پیشکسوت را دارای ارزش‌های والای اخلاقی پنداشته که علی‌رغم مشغله و مسئولیت زیاد به تحقیق و تفحص پرداخته (نه با قدرت اجرایی و سازمانی) و موجبات نوآوری و پیشرفت علم را در جامعه فراهم می‌سازد. این دیدگاه حکیم گونه در راه‌کارهای تقدیر نیز تجلی یافته به‌طوری که اعضای هیأت علمی با انگیزش درونی به دنبال ادامه راه علم و تجربه خود به عنوان مشاور یا حضور در گردهمایی‌ها بوده و این امور را به کسب شهرت و معروفیت یا کسب تسهیلات خاص اجتماعی ترجیح می‌دهند. لذا با عطف به این خود باوری، بایستی نسبت به حفظ و اعتلای جایگاه فرهنگی - اجتماعی والای استاد، معلم و حکیم صحنه گذاشت و تمهیدات لازم را در جهت نمادینه شدن این تصویر ایجاد نمود.

منابع

1. Hassanian ZM. Views of scientific board members about motivation factors at Hamadan University of Medical Sciences. *Journal of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences and Health Services* 2000; 8(2): 83-8.
2. Steers RM, Porter LW. To regulate marginal applications. In: Steers RM, Porter LW. *Motivation and Work Behavior*. Translated by A Alavi. Tehran: Education governmental management center; 1998. (vol.1, chap 9).
3. Bakhshi Ali Abadi H, Norouzi D, Hosseini ZS. Motivation in academic members of Rafsanjan Medical University. *IJME* 2004; 4(2): 33-41.
4. Reece BL, Brandt R. *Effective human relations in organizations*. 7th ed. Boston: Houghton Mifflin Co; 1999: 171-91.
5. *Moein dictionary*. Tehran: Amir Kabir publisher; 2000. Pioneer.
6. The suggested reverence charter for science and endeavor candidates, attached letter no. 65394, 2005/6/20, on behalf of the minister for health and medical education, Internal letter, no. 1689, 2005/7/2, Department for Educational Affairs, Kerman University of Medical Sciences.
7. Talei AR, Pandkhahi Z, Mehrabani D. *The Shiraz University of Medical Sciences Elite*. Shiraz: Shiraz university of medical sciences; 2000.
8. Sharifi M, Jourabchi Z, Alipour Heydari M. Teachers effectiveness on student assessment of teachers and the course. *The Journal of Qazvin University of Medical Sciences and Health Services* 2002; 22: 81-7.
9. Asefzadeh S. *Medical education and Health services*. Tehran: Cultural and scientific publisher; 1997:187.
10. Zohoor AR, Islami Nejad T. Effective teaching criteria as viewed by Kerman University of Medical Sciences' students. *Payesh, Journal of the Iranian Institute for Health Sciences Research* 2003; 1(4): 5-13.
11. Talaei M, Roohi S, Sabet B, Baghaei AM, Bahman Ziari P. Research situation among medical students: IUMSHS-2000 knowledge, attitude, practice. *J Res Med Sci* 2001; 6(2): 97-101.
12. Alamdari AK, Afshoon E. The viewpoint of faculty members on research barriers at Yasuj universities. *Armaghane-Danesh, Journal of Yasuj University of Medical Sciences* 2003; 8(29): 27-34.
13. Sabzevari S, Mohammad Alizadeh S, Aziz Zadeh Foroozi M. The viewpoint of faculty members on research barrier at Kerman universities. *Journal of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences and Health Services* 2000; 8(2): 18-27.
14. Shayan M. Research credits university and higher education center. *Rahyaft* 1996; 14: 105-7.
15. Butler D. Islam and science news feature: the data gap. *Nature* 2006; 444: 26-7.