

تاریخ وصول: ۱۳۸۴/۹/۵

تاریخ تأیید: ۱۳۸۵/۶/۵

## بررسی علل نپیوستن دانش‌آموختگان تحصیلات تکمیلی به عضویت در هیئت علمی دانشگاه پیام‌نور\*

حسین زارع\*\*

برمی‌آید دانشگاه پیام‌نور لازم است در جهت معرفی ساختار آموزش از راه دور تلاشی مضاعف بکند و گرایش نداشتن به این موضوع یعنی نشناختن دانشگاه پیام‌نور. همچنین دانشگاه پیام‌نور باید در زمینه ارتقای رضایت‌مندی شغلی بیشتر تلاش بکند، به‌ویژه در مؤلفه‌هایی که سطح رضایت‌مندی پایین بوده است، مثل حقوق و ترفیعات.

فرضیه چهارم، به موانع اداری و آیین‌نامه‌ای جذب متقاضیان پرداخته است. از بررسی داده‌های مربوط به این فرضیه، دو تحلیل می‌توان ارائه داد: موانع جذب، به دو گروه برون‌دانشگاهی و درون‌دانشگاهی تقسیم می‌شود. در زمینه تأثیر موانع برون‌دانشگاهی که عمدتاً تابع قوانین دانشگاهی است به ارتباط معناداری نرسیدیم. به عبارت دیگر، بیسن قوانین دانشگاهی (مثل بومی‌بودن و یا نبودن و وجود یا عدم وجود رشته

چکیده: در این پژوهش یکی از شاخص‌های معتبر برای رشد آموزش عالی، شاخص نسبت دانشجو به استاد است. در کشور ما این شاخص در آموزش غیرحضوری وضعیتی نامطلوب دارد. در آموزش حضوری تفاوت چندانی با دیگر کشورها نداریم، اما در آموزش غیرحضوری، فاصله دانشگاه پیام‌نور با دیگر دانشگاه‌های باز و همچنین نسبت به حد مجاز هیئت علمی در نظام آموزش از راه دور، بسیار زیاد است. در راستای بررسی علمی این موضوع، چهار فرضیه مطرح است: در فرضیه نخست به این نتیجه رسیده‌ایم که شناخت، تأثیر مهمی بر گرایش دانش‌آموختگان تحصیلات تکمیلی به دانشگاه پیام‌نور دارد. همچنین در این فرضیه دیده می‌شود شناخت و رغبت به صورت تعاملی در کنار تأثیر مستقل شناخت، بر میزان گرایش دانش‌آموختگان به دانشگاه پیام‌نور دارای اهمیت است. در فرضیه دوم و سوم دیده می‌شود که موافقت با نظام آموزش از راه دور و همچنین رضایت‌مندی شغلی، تأثیر معنی‌داری بر گرایش دانش‌آموختگان دارد. از نتایج فرضیه‌های یک، دو و سه

\* این طرح پژوهشی با همین عنوان در سال ۱۳۸۲ به پایان رسیده است. جهت اطلاع از مطالب تفصیلی آن، خوانندگان محترم می‌توانند به مدیریت تحقیقات دانشگاه پیام‌نور مراجعه کنند.

\*\* عضو هیئت علمی دانشگاه پیام‌نور، سازمان مرکزی.

میان این سه کارکرد، مهمترین آن تولید دانش است که بر عهده اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌هاست. دانشگاه‌ها با این کارکرد اصلی خود، باعث تغییر در جامعه، رشد و گسترش آن می‌شود. کارکرد دیگر آن اشاعه و نشر دانش است. بسیاری از نویسندگان بر آنند که در جوامع، دانشگاه‌ها از دو وظیفه تولید دانش و اشاعه آن ناتوان مانده‌اند (اجتهادی، ۱۳۷۷).

پس از انقلاب اسلامی ایران در جهت نیل به اهداف آموزش عالی، با تکیه بر روش آموزش از راه دور<sup>۱</sup> دانشگاه پیام‌نور در سال ۱۳۶۶ تأسیس شد. این دانشگاه با برخورداری از ساختار ویژه متفاوت با نظام آموزشی دانشگاه‌های موجود و به منظور ارتقای سطح علمی و فرهنگی جامعه، گسترش آموزش در اقصی نقاط کشور و راهیابی تعداد بیشتری از داوطلبان مستعد به آموزش عالی، فراهم آوردن امکان ادامه تحصیل برای داوطلبان شاغل یا خانه‌دار، تأمین بخشی از نیروهای متخصص مورد نیاز جامعه و استفاده مؤثر از نیروهای علمی و امکانات، ایجاد شد. برنامه‌های این دانشگاه برای ایجاد هماهنگی بین آموزش و فناوری آموزشی و انتقال اطلاعات شکل گرفته است. شیوه آموزشی این دانشگاه به صورت «آموزش از راه دور» است. برنامه‌های آموزشی به صورت خاص برای این دانشگاه تنظیم و تدوین می‌گردد. در این شیوه آموزشی، از وسایلی نظیر متون درسی خودآموز، نوارهای ویدئویی، کتاب‌های آموزشی و آزمایشگاهی، روش‌های آموزشی مکاتبه‌ای و تشکیل کلاس‌های رفع اشکال حضوری استفاده می‌شود.

در آموزش عالی عموماً از شاخص‌های ذیل استفاده می‌شود: ۱. شاخص نرخ ثبت‌نام در گروه سنی، ۲. شاخص تعداد دانشجو در هر صد هزار نفر

تخصصی و تأیید یا رد تقاضای متقاضیان) ارتباط معناداری وجود ندارد.

کلیدواژه: تحصیلات تکمیلی، آموزش غیرحضوری، دانشگاه‌های باز، دانش‌آموختگان، موانع برون‌دانشگاهی، موانع درون‌دانشگاهی، هیئت‌علمی.

#### مقدمه

هر جامعه برای رفع نیازهای خود نهادهای اجتماعی خاصی را به راه انداخته، که با ایفای کارکرد معینی به یکی از مایحتاج خود پاسخ می‌دهد، اما ممکن است بین کارکرد اصلی یعنی آنچه که جامعه از یک نهاد اجتماعی انتظار دارد و کارکرد واقعی یعنی آنچه که آن نهاد می‌تواند در جامعه انجام دهد تفاوت زیادی وجود داشته باشد. انتظار جامعه از این نهادها متناسب با زمان است. یکی از آن نهادها، آموزش عالی است. نقش آموزش عالی، تربیت نیروی انسانی متخصص، ترویج و ارتقای دانش، گسترش تحقیق و فراهم نمودن زمینه مساعد برای توسعه کشور است (وزارت فرهنگ و آموزش عالی، ۱۳۶۸).

آنچه عملاً نیروهای متخصص دانشگاه‌های کشور ما به آن اهتمام می‌ورزند، در درجه اول آموزش علوم و فنون به دانشجویان است. درحالی که امروزه انتقال دانش تنها یکی از سه کارکرد اصلی دانشگاه‌ها به شمار می‌آید. دنیای صنعتی و متحول امروز، انتظار دارد که دانشگاه‌ها در مرحله نخست، تولیدکننده دانش نو باشد و در مرحله دوم، یافته‌های علمی قدیم و جدید را به نسل جوان انتقال و سپس نتایج این یافته‌های علمی را در اختیار جامعه قرار دهد. بنابراین سه کارکرد اصلی مجموعه‌های دانشگاهی یا نظام آموزش عالی امروز که یونسکو نیز بر آن تأکید دارد عبارت‌اند از: ۱. تولید دانش (پژوهش)، ۲. انتقال دانش (آموزش)، ۳. اشاعه و نشر دانش (خدمات). از

همچنانکه در آمارهای فوق می‌بینیم، نسبت دانشجوی به استاد در آموزش حضوری وضعیت متوسطی دارد، اما این نسبت در دانشگاه پیام‌نور مناسب نیست. بنابراین با پذیرش اینکه در دانشگاه پیام‌نور با کمبود هیئت‌علمی لازم مواجه هستیم، هیچ تردیدی وجود ندارد. متأسفانه در مطالعه مقدماتی<sup>۲</sup> که به تازگی انجام شده است نسبت دانشجوی به استاد در دانشگاه پیام‌نور نزدیک به ۴۰۰ رسیده است.

در گزارش ملی آموزش عالی ایران (۱۳۷۶)، به شاخص نسبت دانشجوی به عضو هیئت‌علمی اشاره شده است. در این گزارش که از بین کشورهای صنعتی، در حال توسعه غیر از ایران و توسعه نیافته هر کدام ۵ کشور برای نمونه انتخاب شدند در شاخص نسبت دانشجوی به استاد، ایران رتبه هفتم را داشته است.

#### آموزش از راه دور

آموزش به هر نوع فعالیت از پیش طرح‌ریزی شده گفته می‌شود که با هدف یادگیری در فراگیران بین آموزش‌دهنده و یک یا چند فراگیر به صورت کنش متقابل یا رابطه دوجانبه انجام می‌شود (سیف، ۱۳۷۷). با توجه به این تعریف، همه روشهای آموزشی اعم از آموزش کلاسی، آموزش رادیویی، آموزش تلویزیونی و آموزش از روی کتاب یا آموزش مکاتبه‌ای، در قلمرو فعالیت آموزشی است.

آموزش عالی کارآمد، آموزشی است که به تناسب زمان و مکان تغییر و تحول یابد. روش‌های آموزشی کارآمد ناچار است، برای هماهنگی با مقتضیات زمان، در روش‌های آموزشی سنتی، تجدیدنظر کلی به عمل آورد. به واسطه فراگیرشدن فناوری آموزشی و نیاز

جمعیت، ۳. شاخص نسبت دانشجوی به استاد، ۴. شاخص تعداد محقق در یک میلیون نفر جمعیت، ۵. شاخص نسبت هزینه‌های جاری آموزشی عالی به تولید ناخالص ملی، ۶. شاخص نسبت هزینه‌های جاری آموزش عالی به بودجه عمومی دولت و ۷. شاخص نسبت هزینه آموزشی عالی به کل هزینه جاری آموزش و پرورش (خلیجی، ۱۳۷۶).

همچنانکه در شاخص‌های فوق دیده می‌شود، یکی از شاخص‌های آموزش عالی، شاخص نسبت دانشجوی به استاد و وضعیت اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌هاست. پژوهش حاضر در ارتباط با این شاخص انجام گرفته است، هرچند در این پژوهش بررسی خود این شاخص هدف اصلی نبوده است، اما بجا است این دو دلیل مطرح شود: دلیل اول بررسی وضعیت دانشگاه‌های جمهوری اسلامی ایران نسبت به دیگر کشورهاست. و دلیل دوم طرح مقایسه شاخص اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه پیام‌نور با دیگر دانشگاه‌هاست.

خلیجی (۱۳۷۶) در پژوهشی، نسبت استاد به دانشجوی را در کشور ما یک به ۲۳ اعلام می‌کند که در بین ۱۲۷ کشور، دارای رتبه نوزدهم است. نوشاد (۱۳۷۶) در پژوهشی به مقایسه آموزش عالی در ایران با هفده کشور جهان پرداخته است. در این پژوهش شاخص نسبت دانشجوی به استاد، چین با نسبت ۵ و کانادا با نسبت ۲۸ به ترتیب بالاترین و پایین‌ترین رتبه را داشتند. ایران با نسبت ۲۲ رتبه دوازدهم را به خود اختصاص داده است.

براساس گزارش ملی آموزش عالی ایران (۱۳۸۰) نسبت دانشجوی به استاد، در آموزش حضوری ۲۱/۸۶ گزارش شده است. در آموزش غیرحضوری (دانشگاه پیام‌نور) نسبت دانشجوی به استاد با در نظر گرفتن ۱۴۶۹۹۰ دانشجوی و ۴۷۱ استاد ۳۱۲ گزارش گردید.

دارد. این موانع، برخی درون‌دانشگاهی و برخی برون دانشگاهی است. به رغم کمبود اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه پیام‌نور، جالب است از سال ۱۳۸۷ به بعد تنها کمتر از ۵٪ از متقاضیان عضویت در هیئت‌علمی دانشگاه پیام‌نور در این دانشگاه جذب شدند. بنابراین در این پژوهش به سؤال‌های زیر پاسخ داده می‌شود:

۱. در حال حاضر نسبت دانشجو به استاد در دانشگاه پیام‌نور در مقایسه با دیگر دانشگاه‌های دولتی چگونه است؟

۲. چرا دانش‌آموختگان تحصیلات تکمیلی، گرایش لازم جهت عضویت در این دانشگاه را ندارند؟

۳. در مواردی که متقاضی عضویت در هیئت‌علمی وجود دارد، چرا درصد بسیار محدودی جذب می‌شوند؟

مسئله مهم دیگر در این پژوهش وضعیت رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی شاغل در این دانشگاه است. در بازه بسیاری از کارکردهای انسانی عامل انگیزش از عوامل اساسی تبیین‌کننده آن کارکردها بوده است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بیش از ۵۰ درصد واریانس پیشرفت تحصیلی را انگیزش تبیین می‌کند (Bruning, 1990). در مطالعات مربوط به کارآمدی نیروی انسانی هم، عامل انگیزشی از عوامل مهم به‌شمار می‌آید. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که عامل انگیزشی و رضایت شغلی، در حفظ نیروی انسانی موجود و در جذب نیروی جدید تعیین‌کننده است (Bruning, 1990). بنابراین مسئله دیگر در پژوهش حاضر این است که:

۴. میزان رضایت شغلی در اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام‌نور چگونه است؟

مسئله دیگر در پژوهش حاضر بررسی تنوع و تضاد بخشنامه‌های مختلفی است که کارکنان دانشگاه پیام‌نور و متقاضیان عضویت در هیئت‌علمی این

مبرم جوامع به آموزش عالی، ضرورت تغییر در روش-های آموزش احساس می‌شود، که یکی از جایگزین‌های عمده برای آموزش سنتی روش آموزش از راه دور است. شیوه‌ای که به مدد کتاب‌های آموزشی خودآموز و تکنولوژی آموزشی محقق می‌گردد. تغییرات ساختاری در آموزش عالی از چند دهه گذشته شروع شده است. در کنفرانس جهانی آموزش عالی در سال ۱۹۹۸ روند تغییرات ساختاری در آموزش عالی طرح گردید که یکی از این تغییرات، روش‌های آموزشی بوده است. به اعتقاد متخصصان حاضر در این همایش، روش آموزش مستقیم و حضوری بهتر است به آموزش از راه دور تغییر یابد (فرستخواه، ۱۳۷۷).

بنابراین تغییر در شیوه‌های آموزشی یکی از ضروریات آموزش عالی کارآمد است. امروزه در بیش از پنجاه کشور دنیا شیوه آموزش از راه دور متداول است. حتی در برخی از کشورها علاوه بر آموزش عالی در مدارس هم از این روش استفاده می‌شود (Jouce & weil, 2000).

#### بیان مسئله

همچنانکه در صفحات پیش اشاره شد، وظیفه اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌ها در سه حیطه تولید آموزش و اشاعه دانش (خدمات) است. در گزارش ملی آموزش عالی ایران (۱۳۸۰) آمده است که متوسط نسبت دانشجو به عضو هیئت‌علمی ۲۱/۸۶ است، در دانشگاه پیام‌نور این نسبت ۳۱۲ برآورد گردید. اگر وظیفه اعضای هیئت‌علمی، سه حیطه فوق‌الذکر است پس چرا در دانشگاه پیام‌نور نسبت دانشجو به استاد ۳۱۲ است. و به عبارت دیگر چرا به ازای ۳۱۲ دانشجو یک استاد وجود دارد؟ در مطالعه مقدماتی که نگارنده انجام داد، دیده شد موانعی برای گرایش اعضای هیئت‌علمی جدید در دانشگاه پیام‌نور وجود

به عبارت دیگر، می‌خواهیم بدانیم که چرا روند گرایش اعضای هیئت‌علمی جدید در این دانشگاه همگام با دیگر دانشگاه‌های دولتی نیست.

اهداف جزئی: هدف کلی فوق به خرده هدف‌هایی تقسیم می‌شود. یکی از اهداف جزئی پژوهش حاضر شناسایی علل عدم گرایش اعضای هیئت‌علمی جدید از نگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی و اعضای هیئت‌علمی شاغل در دانشگاه و پذیرفته‌نشدگان به عضویت در دانشگاه پیام‌نور است. هدف دیگر این پژوهش دستیابی به راهکارهایی جهت رفع موانع گرایش به عضویت در دانشگاه پیام‌نور است. همچنان که پیشتر اشاره گردید، پژوهش حاضر، یک موضوع کاربردی را مدنظر دارد. به عبارت دیگر هدف آن حل مشکل موجود است. بنابراین پیشنهاد راهکارهایی جهت حل این مشکل از اهداف اساسی پژوهش حاضر است. برای اینکه دانشگاه به اهداف خاص خودش برسد نیاز به راهکارهایی دارد تا بخشی از موانع موجود رفع گردد. از اهداف دیگر این پژوهش بسترسازی مناسب جهت مطالعات بعدی است. بی‌تردید از زوایای دیگری هم می‌توان این موضوع پژوهش را پیگیری کرد. با این پژوهش ضمن اینکه به برخی از سؤالات پاسخ داده می‌شود، پرسش‌هایی را نیز به دنبال خواهد داشت و مطالعات بعدی را زمینه‌سازی خواهد کرد.

با انجام پژوهش حاضر، دورنمای دانشگاه پیام‌نور را می‌توان ترسیم کرد. این هدف به خصوص برای مدیران اجرایی این دانشگاه به‌عنوان یک برون‌داد مهم است. با شناسایی مشکلات موجود، برنامه‌ریزی آینده با ضریب خطای کمتری مواجه خواهد بود. تصمیم‌گیری درست، منوط به اطلاعات صحیح و واقعی است. با این پژوهش فاصله بین واقعیت‌ها و تصمیم‌گیرها کم شده و با واقعیت‌سنجی، مشکلات موجود به‌صورت

دانشگاه با آن مواجه هستند. به نظر می‌رسد بخشی از دلایل عدم گرایش اعضای هیئت‌علمی به دانشگاه پیام‌نور، از این موضوع سرچشمه می‌گیرد. از این‌رو سؤال پژوهشی دیگر این است که:

۵. بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌ها در عدم گرایش به عضویت در هیئت‌علمی این دانشگاه چه تأثیری دارد؟

موضوع مهم دیگر که به آن توجه می‌شود روش آموزش از راه دور است. آموزش عالی کارآمد، باید از حیث روش آموزش، متحول و پویا باشد. امروزه با توجه به مقتضیات زمانی و پیشرفت‌های تکنولوژی آموزشی، به دانشگاه‌های سنتی متداول وابستگی کمتری احساس می‌شود. در جامعه ما به صورت جامع برای اولین بار روش آموزش از راه دور در دانشگاه پیام‌نور اجرایی شده است. قطعاً با توجه به تازگی این روش کاستی‌هایی وجود خواهد داشت. بنابراین یکی از مسئله‌های اساسی پژوهش حاضر این است که:

۶. نظام خاص آموزش از راه دور چه تأثیری بر جذب اعضای هیئت‌علمی جدید دارد؟

مسئله‌های فوق، پرسش‌هایی بنیادین است که این پژوهش درصدد پاسخگویی به آن است. همچنانکه می‌بینیم سؤالهای پژوهشی فوق، ضمن اینکه دانش جدیدی در زمینه مسائل نظری ایجاد می‌کنند، به‌طور مستقیم و در درجه اول رفع یک مشکل کاربردی را مدنظر دارد.

### اهداف پژوهش

هدف کلی: هدف اصلی این پژوهش انگیزه‌های نپیوستن دانش‌آموختگان تحصیلات تکمیلی به اشتغال در دانشگاه پیام‌نور به‌عنوان عضو هیئت‌علمی است.

۴. ضوابط آیین‌نامه‌ای و بخش‌نامه‌ای وزارتی و دانشگاهی بر گرایش اعضای هیئت‌علمی جدید تأثیر دارد.

#### جامعه نمونه و روش‌های نمونه‌گیری

در این پژوهش چند جامعه وجود دارد. جامعه اول، دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه‌های شهر تهران است. منظور از دانشگاه‌ها، فقط دانشگاه دولتی است. جامعه دانشجویان تحصیلات تکمیلی، دانشجویانی هستند که در مقاطع کارشناسی‌ارشد و دکتری مشغول به تحصیل‌اند.

جامعه دوم، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام‌نور هستند. که تعداد کل آنها بیش از ۶۰۰ نفراند.

دسته بعدی داده‌ها از جامعه متقاضیان عضویت در هیئت‌علمی دانشگاه پیام‌نور به دست آمده است. از این جامعه، پرونده‌هایی در بایگانی کارگزینی دانشگاه وجود دارد که ویژگی‌های شخصی و علمی افراد متقاضی، در آن مندرج شده است. از تعداد دقیق متقاضیان و پرونده‌های موجود اطلاعات دقیقی در دست نیست، از طرف دیگر برخی از این پرونده‌ها، از ثبت کاملی برخوردار نیستند. لذا محقق در بررسی این جامعه، به متأخرترین آنها توجه داشته است.

در این پژوهش، روند دستیابی به پرونده‌ها چنین بوده است: با مکاتبه، از کلیه مراکز پیام‌نور خواسته شد تا به صورت دقیق با توجه به پرسشنامه ارسالی، اطلاعات مربوط به متقاضیان عضویت در هیئت‌علمی دانشگاه را به مدیریت نظارت و ارزیابی دانشگاه ارسال نمایند. جامعه متقاضیان عضویت در هیئت‌علمی دانشگاه از این پرونده‌ها انتخاب شدند. تعداد افراد در ابتدا ۴۵۰ نفر بودند، اما به دلیل نقص در اطلاعات، فقط از اطلاعات مربوط به ۳۳۰ نفر استفاده شد. از جامعه دانش‌آموختگان تحصیلات تکمیلی شهر

راهبردی بررسی می‌شود.

با رسیدن به اهداف تحقیق، مقایسه بین دانشگاه پیام‌نور با دیگر دانشگاه‌های دولتی در شاخص‌های تولید دانش، آموزش دانش، و خدمات دانش معنادارتر می‌شود. به خصوص انتظار بر این است که اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام‌نور در آموزش زمان زیادی را صرف نمی‌کنند لذا در دو شاخص دیگر باید فعال‌تر باشند.

رشد و تعالی دانشگاه پیام‌نور منوط به این است که به روز باشد، یعنی ناگزیر است گذشته را بخواند، اما در گذشته نماند که توقف در گذشته، مترادف با مرگ علمی دانشگاه است. برای اینکه نوزایی و تحریک بیشتری در آینده داشته باشیم باید از وضعیت اعضای هیئت‌علمی موجود شناخت دقیقی داشته باشیم و با رفع نواقص و مشکلات احتمالی، آینده را روشن‌تر ترسیم کنیم. در این پژوهش، بخشی از تنگناهای مربوط به موضوع مورد بحث نمایان می‌شود با رسیدن به این هدف پیوند بین دانشگاه با جامعه نزدیک‌تر و محکم‌تر می‌شود.

#### فرضیه

برای پاسخگویی به مسائل پژوهش و جهت بررسی موضوع آن، چهار فرضیه مطرح است:

۱. میزان رغبت و شناخت دانشجویان تحصیلات تکمیلی به دانشگاه پیام‌نور، بر گرایش آنها به این دانشگاه تأثیر دارد.
۲. موافقت با سیستم خاص آموزش از دور توسط دانش‌آموختگان تحصیلات تکمیلی بر گرایش آنها جهت عضویت در این دانشگاه تأثیر دارد.
۳. چگونگی رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی شاغل در دانشگاه پیام‌نور بر گرایش اعضای جدید، تأثیر دارد.

را می‌سنجد. ۱۰ ماده انتهایی این ابزار، جهت سنجش رغبت آزمودنی‌ها به نظام آموزش از راه دور تدوین شد. قبل از تدوین نهایی، تعداد مواد پرسشنامه با توجه به ۱۰ شاخص اصلی تدوین گردید. شاخص‌های اصلی، ویژگی‌های کلی نظام آموزش از راه دور است، که عبارت است از چگونگی آموزش، وضعیت منابع درسی، نوع ارزشیابی، مقدار موظفی اعضای هیئت‌علمی، چگونگی حضور دانشجو، ساختار سازمانی و ... برای هریک از این شاخصها چند ماده یا گویه تدوین گردید.

جهت بررسی اعتبار<sup>۳</sup> و پایایی<sup>۴</sup> مطالعه مقدماتی صورت گرفت. برای بررسی اعتبار ابزار، پرسشنامه به چهار نفر از متخصصان داده شد تا در زمینه اعتبار صوری و اعتبار سازه، نظر بدهند. بعد از اعمال دیدگاه متخصصان، ابزار به صورت نهایی تغییر شکل یافت. برای بررسی پایایی ابزار، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار ضریب پایایی به دست آمده با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ ۰/۷۱ بوده است. تعداد آزمودنی‌ها در مطالعه مقدماتی ۳۰ نفر بودند.

ب) پرسشنامه آشنایی با نظام آموزش از راه دور فرایندی که در تدوین ابزار نخست اعمال گردید، در این بخش هم اجرا شد. مقار ضریب پایایی برای این ابزار ۰/۷۶ بوده است.

ج) پرسشنامه رضایت شغلی پرسشنامه رضایت شغلی از کتاب رفتار سازمانی تألیف استیفن رابینز (۱۹۹۱)، ترجمه پارسایان و اعرابی، (۱۳۷۴)، گرفته شده است. صفحه ۱۸۳ کتاب مذکور پرسشنامه‌ای تحت عنوان The job feeling scale درج گردیده است. تعداد سؤالات در پرسشنامه اصلی ۴۰ عدد

تهران با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای، ۱۵۰ نفر انتخاب شدند. دانشگاه‌های انتخاب شده شامل سه دانشگاه علم و صنعت ایران، دانشگاه علامه طباطبایی و دانشگاه شهید بهشتی بوده است. نمونه انتخاب شده از رشته‌های مختلف و هر دو مقطع، کارشناسی ارشد و دکتری بوده‌اند.

برای انتخاب نمونه موردنظر از جامعه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام‌نور، از کلیه افراد جامعه استفاده گردید. هرچند محقق خواستار انجام نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. اما پیش‌بینی محدودیت عدم همکاری دور از ذهن نبود، لذا پرسشنامه بررسی رضایت شغلی به آدرس کلیه اعضای هیئت‌علمی ارسال گردید که متأسفانه از حدود ۶۰۰ پرسشنامه ارسالی، فقط ۲۰۰ پرسشنامه برگشت داده شد.

در بررسی جامعه متقاضیان عضویت در اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام‌نور، از نمونه‌گیری در دسترس استفاده گردید. به این معنی که محقق با مراجعه به پرونده‌های متقاضیان عضویت در هیئت‌علمی دانشگاه، پرونده‌های جدید کامل را جهت نمونه انتخاب کرده و به جمع‌آوری داده‌های مربوطه پرداخته است. تعداد نمونه از این جامعه ۳۳۰ نفر بوده‌اند.

#### ابزار آزمون

در این تحقیق از سه ابزار استفاده شد. یکی از آنها بیشتر تدوین شده بود و دو ابزار دیگر را محقق ساخته است. حال به معرفی هریک از این ابزارها و بررسی شاخص‌های روان‌سنجی آنها پرداخته می‌شود: الف) پرسشنامه شناخت و رغبت به دانشگاه پیام‌نور (آموزش از راه دور):

این پرسشنامه، ۲۶ ماده دارد. پاسخ آزمودنی در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت قرار دارد. ۱۶ ماده اول این پرسشنامه میزان شناخت آزمودنی‌ها از دانشگاه پیام‌نور

آن‌گاه بخش اول آزمون که پرسشنامه نخست بوده است به افراد سپرده و از آنها خواسته شد که با صبر و حوصله به سؤالات پرسشنامه پاسخ دهند.

در توضیح مقدماتی، محقق سعی کرد با جملات مناسب افراد را به پاسخ درست برانگیزاند. قبل از مطالعه بخش یک اطلاعاتی همچون رشته تحصیلی، مقطع تحصیلی، جنسیت، تجربه تدریس در آموزش عالی و دانشگاه پیام‌نور از آن افراد خواسته شد. ابزار بعدی پرسشنامه رضایت شغلی بوده است. این پرسشنامه برای اعضای هیئت‌علمی ارسال شد و جهت جلب مشارکت آنها در عودت پرسشنامه پاکت برگشت نیز، ضمیمه پرسشنامه شد. متأسفانه از تعداد حدود ۶۰۰ پرسشنامه ارسالی فقط ۲۰۰ عدد پاسخ داده شد و با همین تعداد، کار پی‌گرفته شد.

دسته بعدی داده‌ها، از مطالعات پرونده‌های بایگانی شده سازمان مرکزی دانشگاه پیام‌نور به دست آمده است. در بررسی پرونده‌ها، متغیرهایی همچون رشته تحصیلی، مرکز مورد درخواست متقاضی، مقطع تحصیلی، دلایل رد و یا پذیرش وی بوده است. مهم‌ترین محدودیت در جمع‌آوری این داده‌ها، تفاوت در محتوای ثبتی بین پرونده‌ها بوده است. شمار پرونده‌های انتخابی در نهایت به ۳۳۰ پرونده رسید که از کامل‌ترین و متأخرترین پرونده‌ها بود.

### تجزیه و تحلیل داده‌ها و نتایج

فرضیه شماره ۱: میزان رغبت و شناخت دانشجویان تحصیلات تکمیلی به دانشگاه پیام‌نور، بر گرایش آنها به این دانشگاه تأثیر دارد.

جدول برون‌داد ذیل با استفاده از بسته نرم‌افزاری SPSS

به دست آمد که در آن مقادیر عددی متغیر وابسته (میزان گرایش به دانشگاه پیام‌نور) به صورت میانگین، ارائه شده است. این جدول که به صورت ۲×۲ است براساس سطوح دو متغیر مستقل که هریک دارای دو سطح می‌باشد، شکل گرفته است.

و از پنج عامل کار (۱۰ سؤال)، سرپرست (۱۰ سؤال) همکاران (۱۰ سؤال)، ترفیع (۵ سؤال) و حقوق (۵ سؤال) تشکیل شده است.

پرسشنامه اصلی یک‌بار به سعی قلی‌زاده (۱۳۷۲) در دانشگاه تربیت معلم تهران در تحقیقی تحت عنوان «بررسی تطبیقی نگرش شغلی مدرسان مراکز آموزش عالی تبریز» به کار برده شد و سپس از این پرسشنامه ترانه خوش‌خبر (۱۳۷۳) در تحقیقی تحت عنوان بررسی نگرش شغلی کارمندان دانشگاه پیام‌نور تبریز استفاده کرد که در ضمن و بعد از انجام پژوهش باز هم اصلاحاتی در سؤالات پرسشنامه صورت گرفته است. پس از او، عباس خوش‌خبر (۱۳۷۳) از دانشگاه علامه طباطبایی از پرسشنامه مذکور بهره برد و به محاسبه ثبات درونی پرسشنامه به (روش آماری تبعیض) پرداخته است که در نهایت تعداد سؤالات پرسشنامه را از ۴۰ به ۶۰ افزایش و یک عامل (سازمان با ۸ سؤال) به عوامل پنج‌گانه پرسشنامه‌ای اصلی، افزوده است. بنابراین پرسشنامه فعلی دارای ۶۰ سؤال است و از شش عامل کار (۱۲ سؤال)، حقوق (۹ سؤال)، سازمان (۸ سؤال)، همکاران (۱۲ سؤال)، ترفیع (۶ سؤال) و سرپرست (۱۳ سؤال) تشکیل شده است. ضریب پایایی این پرسشنامه از این قرار است:

جدول شماره ۱. ضرایب پایایی عوامل تشکیل دهنده

پرسشنامه رضایت شغلی

عوامل	ضرایب پایایی	تعداد
کار	۰/۸۴۰۵	۴۰
حقوق	۰/۸۶۴۲	۴۰
سازمان	۰/۸۳۶۴	۴۰
همکاران	۰/۹۷۵۳	۴۰
ترفیع	۰/۷۳۷۶	۴۰
سرپرست	۰/۹۴۵۳	۴۰

### شیوه اجرای آزمون

این پژوهش به این صورت اجراء شد: برای اجرای پرسشنامه‌های «شناخت و رغبت به دانشگاه پیام‌نور» و «آشنایی با نظام آموزش از راه دور» بعد از اینکه نمونه موردنظر انتخاب شد، محقق به توضیح اجمالی از هدف پژوهش پرداخته،



جدول شماره ۲. جدول تعاملی عامل‌های رغبت و شناخت (۲x۲)

رغبت (A)	عامل‌ها	شناخت بالا B <sub>۱</sub>	شناخت پایین B <sub>۲</sub>	جمع
	رغبت بالا A <sub>۱</sub>	۳۰/۶۴	۱۹/۳۳	۵۰/۳۷
	رغبت پایین A <sub>۲</sub>	۲۱/۹۴	۲۳/۷۲	۴۵/۶۶
	جمع	۵۲/۵۸	۴۳/۴۵	۹۷۰۳ - → G

شناخت) که هر یک دارای دو سطح است، بر روی متغیر وابسته (گرایش به دانشگاه پیام‌نور) مورد بررسی قرار می‌گیرد. بر این اساس برای تجزیه و تحلیل اثرات این دو متغیر بر روی متغیر وابسته از یک طرح دو عاملی ۲x۲ استفاده می‌شود که در آن علاوه بر بررسی اثرات اصلی A، B، اثرات تعاملی BxA بر روی متغیر وابسته بررسی خواهد شد. بر همین اساس، جدول فوق برای بررسی اثرات مذکور ترسیم شده است. در جدول شماره ۳، خلاصه اطلاعات تحلیل واریانس آمده است.

چنانچه اشاره شد، ماهیت فرضیه شماره یک، چنان است که در آن اثرات دو متغیر مستقل (رغبت و

جدول شماره ۳. تحلیل واریانس عاملی ۲x۲

نام متغیر	Ss	df	MS	F
(رغبت) A	۸۶/۱۸۴	۱	۸۶/۱۸۴	۱/۳۷
(شناخت) B	۶۹۴/۵۸	۱	۶۹۴/۵۸	۵/۱۳
شناخت x رغبت AB	۱۳۴۱/۸۲	۱	۱۳۴۱/۸۲	۹/۹۱
Withintreatment	۱۹۷۶۹/۸۲	۱۴۶	۱۳۵/۴	

$$F_A = \frac{MS_A}{MS_{within}} = \frac{18486}{1354} = 8/37$$

$$F_B = \frac{MS_B}{MS_{within}} = \frac{69458}{1354} = 5/13$$

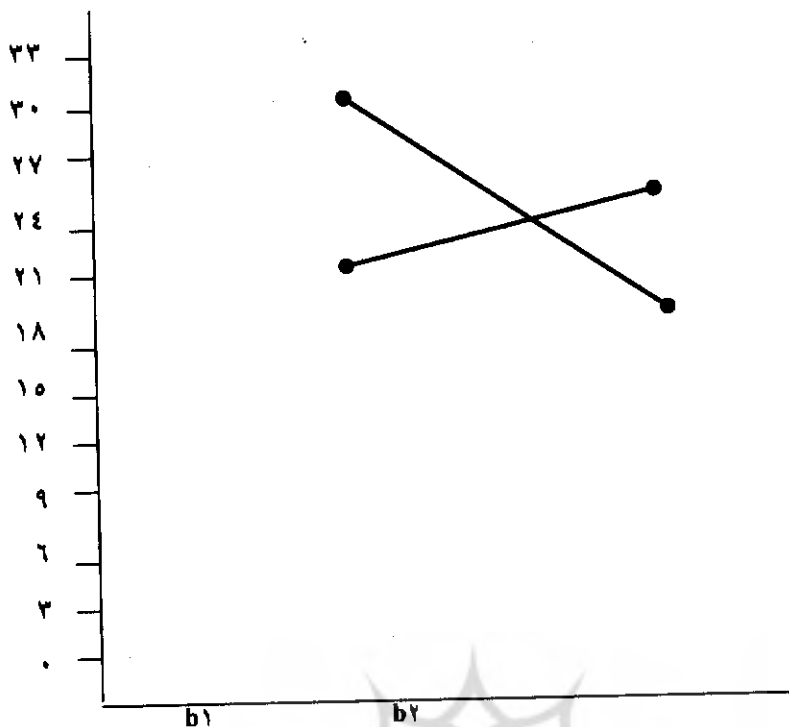
$$F_{AB} = \frac{MS_{AB}}{MS_{within}} = \frac{134182}{1354} = 9/91$$

$F_{1,146} = 3/91$   
 $\alpha = 0/05$   
 $F_{1,146} = 6/81$   
 $\alpha = 0/01$

ها نسبت به نظام آموزشی دانشگاه پیام‌نور افزایش پیدا کند، بر میزان گرایش آنها به جذب در دانشگاه پیام‌نور افزوده خواهد شد و در صورت عدم شناخت نسبت به نظام آموزشی دانشگاه پیام‌نور، گرایش آنها به جذب در دانشگاه پیام‌نور کمتر خواهد بود.

(ج) داده‌های مندرج در جدول ۳ حاکی از آن است که اثر تعاملی AB (رغبت و شناخت) بر متغیر وابسته (گرایش به جذب در دانشگاه پیام‌نور) در سطح ۰/۹۹ معنادار می‌باشد که در نمودار شماره یک آمده است.

تفسیر الف) داده‌های مندرج در جدول فوق بیانگر آن است که اثر عامل A به تنهایی بر متغیر وابسته در هیچ یک از سطوح (۰/۹۵ و ۰/۹۹) معنادار نیست. یعنی رغبت آزمودنی‌ها به جذب در دانشگاه پیام‌نور تأثیری در معناداری گرایش آنها به جذب در دانشگاه پیام‌نور ندارد. (ب) داده‌های فوق حاکی از آن است که اثر عامل B به تنهایی بر متغیر وابسته اثر معنادار دارد. یعنی در سطح ۰/۹۵ میزان شناخت آزمودنی‌ها از نظام آموزشی دانشگاه پیام‌نور تأثیر معنادار بر گرایش آنها به جذب در دانشگاه پیام‌نور دارد. به تعبیری دیگر، هرچه شناخت آزمودنی-



نمودار شماره ۱. بازنمایی تعاملی AB و اثرگذاری بر متغیر وابسته (گرایش)

اثر بخشی بر متغیر وابسته (گرایش) تعامل وجود دارد و چنانچه تحلیل واریانس نشان داد، این تعامل معنادار می‌باشد.

فرضیه شماره ۲: موافقت با سیستم خاص آموزش از راه دور بر گرایش دانش‌آموختگان تحصیلات تکمیلی جهت عضویت در این دانشگاه تأثیر دارد. داده‌های به دست آمده از این فرضیه از این قرار است:

نمودار فوق که اثرات ساده B (شناخت) بر روی هر دو سطح عامل A (رغبت) نشان می‌دهد، به روشنی و به وضوح، تعامل عامل‌های A و B را در اثر بخشی بر میزان گرایش آزمودنی‌ها به جذب در دانشگاه پیام‌نور را بازنمایی کرده است. در این نمودار، وجود اثر تعاملی AB بر متغیر وابسته، به وسیله شیب و شکل نیم‌رخ اثرات ساده، نشان داده است. از آنجا که خطوط مندرج در این نمودار موازی هم نبوده و آنها همدیگر را به صورت متقاطع، قطع کرده‌اند، لذا می‌توان نتیجه گرفت که بین عامل‌های A و B در

جدول شماره ۴. جدول فراوانی توافق آزمودنی‌ها با نظام آموزشی دانشگاه پیام‌نور

شاخص	فراوانی	درصد		درصد تراکمی
		درصد صحیح شده	درصد صحیح نشده	
موافق	۸۸	۵۷/۷	۵۸/۷	۵۸/۷
مخالف	۶۲	۴۱/۳	۴۱/۳	۱۰۰
جمع	۱۵۰	۱۰۰	۱۰۰	

مندرجات جدول فوق حاکی از آن است که حدود ۵۹ درصد آزمودنی‌ها با نظام آموزشی دانشگاه پیام‌نور موافق هستند و ۴۱ درصد آنها موافق نیستند. معناداری تفاوت این دو گروه براساس آزمون آماری  $t$  یا  $F$  قابل بررسی است.

چنانچه عنوان شد برای بررسی فرضیه شماره ۵ داده‌های استخراج شده در بسته نرم‌افزاری SPSS قرار داده شد و برون‌داده‌های زیر برای انجام مقایسه‌های لازم به شرح ذیل استخراج گردید:

جدول شماره ۵. شاخص‌های پراکندگی و حد مرکزی گروه‌های مورد مقایسه گرایش به دانشگاه پیام‌نور

خطای معیار میانگین	انحراف معیار	میانگین	N	توافق با نظام آموزشی دانشگاه پیام‌نور
۴/۸۳۵	۰/۴۵۳۶	۰/۷۱۵۹	۸۸	بلی
۶/۳۴۸	۰/۴۹۹۹	۰/۴۳۵۵	۶۲	خیر

مندرجات جدول فوق حاکی از آن است که تعداد ۸۸ نفر از آزمودنی‌ها با نظام آموزشی دانشگاه پیام‌نور موافقت و ۶۲ نفر آنها با این نظام آموزشی موافق نیستند. معناداری این تفاوت‌ها براساس آزمون  $F$  و  $t$  گروه‌های مستقل بررسی می‌شود.

جدول شماره ۶. آزمون لونس برای برابری واریانس‌ها

آزمون لونس برای برابری واریانس‌ها		شاخص	
سطح معناداری	F	واریانس‌های معادل برآورد شده	گرایش به پیام‌نور
۰/۰۰۱	۱۰/۷۰۸		

چنانچه از داده‌های جدول فوق برمی‌آید، دو گروه مورد بررسی از نظر واریانس موجود در میزان‌های گرایش به جذب در دانشگاه پیام‌نور، در سطح  $0/001$   $\alpha =$  با یکدیگر تفاوت معنادار دارند. از این رو نتیجه می‌گیریم که میزان گرایش این دو گروه به دانشگاه پیام‌نور، یکسان نیست.

به عبارتی دیگر، از آنجا که واریانس این دو گروه در متغیر وابسته (گرایش) با یکدیگر تفاوت داشته و این تفاوت به نفع گروه موافق سنگینی می‌کند، لذا می‌توان نتیجه گرفت که توافق با نظام آموزشی دانشگاه پیام‌نور در افراد به جذب شدن در دانشگاه پیام‌نور تأثیر معنادار دارد.

جهت بررسی فرضیه شماره ۲، داده‌های به دست آمده از اجرای پرسشنامه‌ها در درون بسته نرم‌افزاری قرار داده شده و به دنبال آن، تحلیل آماری آزمون  $t$  برای دو گروه مورد مطالعه (موافق - مخالف) مورد استفاده قرار گرفت که نتایج تحلیل به شرح ذیل است:

جدول شماره ۷. آزمون t برای گروه‌های مستقل

شاخص	آزمون t برای برابری میانگین‌ها		
	t	df	سطح معناداری
گرایش به دانشگاه پیام‌نور	۳/۵۷۴	۱۴۸	۰/۰۰۱
تفاوت میانگین‌ها			۰/۰۲۸۰۴

از جدول فوق برمی‌آید که t محاسبه شده (۳/۵۷۴) با  $df = 148$  در سطح  $\alpha = 0/001$  معنادار است و لذا نتیجه گرفته می‌شود که دو گروه مورد مطالعه (موافقان - مخالفان) از نظر میزان گرایش به جذب شدن در دانشگاه پیام‌نور، با یکدیگر تفاوت معنادار دارند و از آنجا که میانگین گروه موافق بیشتر از گروه مخالف است. می‌توان نتیجه گرفت که توافق با نظام آموزشی دانشگاه پیام‌نور، تأثیر معنادار در گرایش افراد به جذب شدن در دانشگاه پیام‌نور دارد و عدم توافق با نظام آموزشی دانشگاه پیام‌نور، موجب دلزدگی آنها به جذب شدن در دانشگاه پیام‌نور خواهد شد.

فرضیه شماره ۳: چگونگی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه پیام‌نور بر گرایش اعضای جدید تأثیر دارد. جهت بررسی تأثیر رضایت شغلی بر گرایش دانش‌آموختگان از آزمون من‌ویت‌نیو استفاده گردید که مقدار آن به شرح ذیل است:

از آنجایی که حجم نمونه بالاست، لذا از فرمول زیر استفاده می‌کنیم و مقدار U را به دست می‌آوریم:

$$Z_u = \frac{u - \frac{n_1 - n_2}{2}}{\sqrt{\frac{n_1 n_2 (n_1 + n_2 + 1)}{12}}} = 1/92$$

همچنانکه مشاهده می‌شود مقدار U برابر با ۱/۹۲ است. با مراجعه به جداول معناداری احتمال مشاهده

منظور از فقدان مجوز هر نوع استنادات قانونی است که طبق بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌ها از طرف وزارتخانه یا دانشگاه اعمال گردید. از واژه عدم اولویت تعریف دقیقی در دست نیست، اما به‌طور ضمنی عدم اولویت شامل عدم تأیید

۴۵۰ نفر بررسی گردید. از کل پرونده تعداد ۳۳۰ نفر بررسی نهایی شد به دلیل نقص در اطلاعات ثبت شده و یا نامشخص بودن وضعیت نهایی پرونده متقاضیان تعداد ۱۲۰ نفر از آنها حذف شد. از تعداد ۳۳۰ متقاضی تعداد ۲۹۱ نفر رد و ۳۹ نفر تأیید شدند. با تحلیل محتوای پرونده‌ها ملاک‌های زیر دیده شد: فقدان مجوز، عدم اولویت، وضعیت بومی بودن، وضعیت مقطع تحصیلی و وضعیت اختصاصی بودن رشته تحصیلی.

۲۹۱ نفر رد و ۳۹ نفر تأیید شدند. با تحلیل محتوای پرونده‌ها ملاک‌های زیر دیده شد: فقدان مجوز، عدم اولویت، وضعیت بومی بودن، وضعیت مقطع تحصیلی و وضعیت اختصاصی بودن رشته تحصیلی.

۲۹۱ نفر رد و ۳۹ نفر تأیید شدند. با تحلیل محتوای پرونده‌ها ملاک‌های زیر دیده شد: فقدان مجوز، عدم اولویت، وضعیت بومی بودن، وضعیت مقطع تحصیلی و وضعیت اختصاصی بودن رشته تحصیلی.

۲۹۱ نفر رد و ۳۹ نفر تأیید شدند. با تحلیل محتوای پرونده‌ها ملاک‌های زیر دیده شد: فقدان مجوز، عدم اولویت، وضعیت بومی بودن، وضعیت مقطع تحصیلی و وضعیت اختصاصی بودن رشته تحصیلی.

۲۹۱ نفر رد و ۳۹ نفر تأیید شدند. با تحلیل محتوای پرونده‌ها ملاک‌های زیر دیده شد: فقدان مجوز، عدم اولویت، وضعیت بومی بودن، وضعیت مقطع تحصیلی و وضعیت اختصاصی بودن رشته تحصیلی.

گزینش اخلاقی، فارغ‌التحصیلی از دانشگاه آزاد و وجود یک عضو در همان رشته در مرکز و ... را شامل می‌شود. منظور از وضعیت بومی بودن این است که آیا فردی که متقاضی عضویت در مرکز مورد نظر است، ساکن همان شهر هست یا خیر. منظور از مقطع تحصیلی، مدارک کارشناسی ارشد و دکتری است. منظور از اختصاصی بودن رشته تحصیلی این است که رشته تحصیلی متقاضی، به‌طور اختصاصی در مرکز مورد نظر وجود دارد یا خیر.

جدول شماره ۸ فراوانی ملاک‌های مختلف در متقاضیان رد شده

درصد فراوانی	فراوانی	شاخص
		ملاک
۱۲	۳۵	بخشنامه‌ها
۳۵	۱۰۲	عدم اولویت
۹	۲۶ (۷)	غیر بومی بودن
۳۶	۱۰۵ (۲۱)	مقطع تحصیلی پایین
۸	۲۳ (۴)	غیر اختصاصی بودن رشته تحصیلی
۱۰۰	۲۹۱ (۳۲)	جمع

از مندرجات جدول فوق پیداست که ۵۹٪ افراد تأیید شده دارای مدرک تحصیلی بالا (دکتری) و تنها ۱۵ درصد از گروه تأییدشدگان بومی هستند. همچنین فقط ۲۶٪ افراد تأییدشده دارای رشته‌ای بودند که مرکز مورد تقاضای آنها وجود داشته است. ارقام داخل پرانتز، بیانگر تعداد افرادی است که در شاخص‌های مختلف مشترک هستند. از ارقام جدول فوق می‌توان چنین برداشت کرد که در بررسی صلاحیت متقاضیان به بومی بودن و اختصاصی بودن رشته تحصیلی متقاضی، توجه زیادی نشده است. با توجه به داده‌های مربوط به این فرضیه حدود ۴۷ درصد متقاضیان به دلیل نداشتن مجوز و عدم اولویت رد شدند. اگر منظور از عدم اولویت را کاملاً دلایل قانونی بدانیم، می‌توان نتیجه گرفت که حدود ۴۷٪ افراد به دلیل بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌های وزارتی و دانشگاهی رد شده‌اند، اما در زمینه ملاک‌های دیگر، تفسیر درستی وجود ندارد. جهت بررسی دقیق‌تر با استفاده از آزمون غیرپارامتریک خی‌دو به استنباط

از مندرجات جدول قبل پیداست که از مجموع ۲۹۱ نفر رد شده، بیشترین تعداد آنها (۱۰۵ نفر) به خاطر مقطع تحصیلی پایین بوده است. بعد از این ملاک، ۱۰۲ نفر به خاطر عدم اولویت و ۳۵ نفر به خاطر بخشنامه‌ها رد شدند. همچنین از مجموع ۲۹۱ نفر ۲۶ نفر آنها غیر بومی بوده و ۲۳ نفر آنها متقاضی عضویت در مرکزی بودند که رشته تحصیلی متقاضی در آن مرکز وجود نداشته است. اگر عدم اولویت را صددرصد قوانین اداری و دلایل پذیرفته شده بدانیم حدود ۴۷٪ از افراد به دلیل فقدان مجوز قانونی رد شدند. اعداد داخل پرانتز بیانگر همپوشی یک ملاک با ملاک‌های دیگر است که در مجموع ۳۲ نفر از ۲۹۱ نفر در برخی از ملاک‌ها مشترک بودند.

جدول شماره ۹. ویژگی‌های توصیفی گروه تأییدشدگان

درصد	فراوانی	شاخص
		ملاک‌ها
۵۹	۲۳ (۱۵)	مقطع تحصیلی بالا
۱۵	۶ (۳)	بومی بودن
۲۶	۱۰ (۷)	اختصاصی بودن رشته
۱۰۰	۳۹ (۱۵)	جمع

۱-۱. معرفی دانشگاه پیام‌نور به جامعه، به عنوان دانشگاهی که امتیازهای برجسته‌ای در زمینه ادامه تحصیل و ... دارد.

۲-۱. معرفی دقیق و علمی روش آموزشی از راه دور به دانشگاهیان، به خصوص دانشجویان تحصیلات تکمیلی.

۳-۱. طرح جایگاه آموزش از راه دور در دنیای امروز برای دانشجویان تحصیلات تکمیلی و اطلاع‌رسانی بیشتر در این مورد.

۴-۱. آموزش حضوری و غیرحضوری نظام آموزش از راه دور به اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام‌نور.

۲. در راستای شناخت عمومی و تخصصی، پژوهش از زیربنایی‌ترین مراحل است. حدود دو دهه است که از تأسیس دانشگاه پیام‌نور و متداول‌بودن شیوه آموزش از راه دور در ایران می‌گذرد، اما آن‌گونه که بایسته است اهمیت آموزشی شیوه آموزش از راه دور تحقیق و بررسی نگردیده است. در داخل کشور با طرح پژوهش‌هایی، دانش لازم جهت اجرای آموزش از راه دور فراهم شود. دانشگاه پیام‌نور به عنوان تنها دانشگاهی که بیشتر و بیشتر از دیگر مؤسسات آموزش عالی، به ترویج آموزش از راه دور همت گماشت، شایسته است با گسترش پژوهشکده آموزش از راه دور در ایران به صورت جدی و عملی به این مهم اقدام نماید. هدف این پژوهشکده هدایت توان پژوهشی محققان به خصوص اعضای هیئت‌علمی دانشگاه به سمت تولید دانش در زمینه آموزش از راه دور است. با

آماری ملاک‌های وضعیت بومی بودن، وضعیت اختصاصی‌بودن رشته تحصیلی و مقطع تحصیلی متقاضیان پرداخته شد. نتایج نشان داد که بین مقطع تحصیلی (فوق‌لیسانس، دکتری) و نتیجه بررسی (تأیید یا رد شدن) ارتباط معناداری وجود دارند، اما بین وضعیت بومی بودن (بومی یا غیربومی بودن) و نتیجه بررسی (تأیید یا رد شدن) ارتباط معناداری وجود ندارد. همچنین بین وضعیت اختصاصی بودن رشته تحصیلی (اختصاصی یا غیراختصاصی بودن رشته تحصیلی) و نتیجه بررسی (تأیید یا رد شدن) ارتباط معناداری وجود ندارد. معنای نتایج فوق این است که اکثر افرادی که رد شدند، بومی و دارای رشته‌های اختصاصی بودند. منظور از رشته‌های اختصاصی این است که رشته تحصیلی متقاضی در آن مرکز وجود داشته است. از طرف دیگر اکثر افرادی که تأیید شدند غیربومی و دارای رشته‌های غیراختصاصی‌اند.

#### رهنمودها و پیشنهادها

باتوجه به نتایج حاصله از فرضیه‌های این پژوهش جهت ارتقای وضعیت آموزشی دانشگاه پیام‌نور، به دست‌اندرکاران آموزش عالی در سطح وزارتی و دانشگاهی پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. مدیران دانشگاه پیام‌نور باید نسبت به معرفی دانشگاه پیام‌نور بیش از پیش تلاش کنند. نتایج حاضر نشان می‌دهد که شناخت از دانشگاه تأثیر زیادی بر گرایش اعضای جدید هیئت‌علمی به آن خواهد داشت. در راستای شناخت از این دانشگاه موارد ذیل اثرگذار خواهد بود:

هیئت علمی ۱۸۷۰ نفر خواهد بود. اگر تعداد اعضای هیئت علمی موجود را تقریباً ۶۰۰ نفر بدانیم، باز در مجموع به ۱۲۷۰ عضو جدید نیاز خواهد بود.

حال باتوجه به این تعداد مورد نیاز، اگر مجوز وزارتی فقط برای فارغ التحصیلان دکتری صادر گردد، دانشگاه پیام نور به هیچ وجه به اهداف خودش نمی رسد، نکته مهمتر اینکه فارغ التحصیلان مقطع دکتری ابتدا دانشگاه های دیگری را جهت انتخاب بررسی و اقدام می کند، لذا در گام نخست جذب دانشگاه های دیگر می شوند. باتوجه به بررسی فوق پیشنهاد می گردد دانشگاه پیام نور در قالب طرحی ضمن نیازسنجی دقیق و بیان ویژگی های جغرافیایی مراکز تابعه دانشگاه پیام نور جهت رفع این مشکل راهکاری بیندیشد.

۱-۳. در زمینه موانع دانشگاهی جهت جذب اعضای علمی جدید، داده های این پژوهش نشان می دهد که دانشگاه پیام نور تاکنون ضابطه مند نبوده است. اگر دانشگاه اعتقاد دارد متقاضیان، شرایط خاصی همچون، بومی بودن، تخصصی بودن رشته تحصیلی و ... را باید دارا باشند. در همه حال باید رعایت گردد، درحالی که نتایج پژوهش حاضر نشان می دهد که به صورت معناداری، تاکنون عمل نشده است. باتوجه به اعلام نیاز دانشگاه به اعضای هیئت علمی جدید، پیشنهاد می گردد اولاً مقررات طرح شده از طرف دانشگاه عملیاتی شود، ثانیاً تا آنجا که ممکن است شرایط سهل تری جهت ورود اتخاذ گردد. زیرا شرایط تحمیلی از سوی وزارتخانه برای دانشگاه پیام نور پیامدهای ناگوارتری در پی خواهد داشت.

فعالیت های جهت مند این پژوهشکده، اولاً در بومی ساختن شیوه آموزش از راه دور موفق تر و ثانیاً قادر به طرح این شیوه آموزش در کشورهای دیگر خواهیم بود.

۲. موانع جذب اعضای هیئت علمی جدید در دانشگاه پیام نور به دو دسته برون دانشگاهی (وزارتی) و درون دانشگاهی تقسیم می شود. در زمینه موانع وزارتی باید به این نکته مهم توجه داشت که یکسان سازی دانشگاه پیام نور با دیگر دانشگاه ها به جهت ویژگی های استخدامی، مطلوب دانشگاه نخواهد بود. هدف از تأسیس دانشگاه پیام نور، رسوخ و گسترش آموزش عالی به اقصى نقاط کشور است. مطالعات تطبیقی نشان می دهد که استاندارد بین المللی درباره تعداد هیئت علمی برای هر رشته تحصیلی در هر مرکز ۴ نفر است (مجیدی هروی، ۱۳۸۰). دانشگاه پیام نور در حال حاضر در بیش از ۸۵۰ مورد، مجری رشته های تحصیلی زیرگروه های آموزش علوم پایه و انسانی است، حد استاندارد تعداد اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور در کل از این قرار است:

$$۸۵۰ \times ۴ = ۳۴۰۰$$

در عین حال مسئولان دانشگاه، برآورد فوق را آرمانی می دانند و اعتقاد دارند که هر مرکز برای رشته های علوم پایه به ۳ هیئت علمی و برای علوم انسانی به ۲ هیئت علمی نیاز دارد (مجیدی هروی، ۱۳۸۰). اگر همین مقدار را لحاظ کنیم با توجه به اینکه دانشگاه پیام نور دارای ۱۷۰ مورد رشته های تحصیلی علوم پایه و ۶۸۰ مورد رشته های تحصیلی علوم انسانی است، حد مجاز مورد نیاز اعضای

منابع

فراستخواه، مقصود (۱۳۷۷)، «آموزش عالی در آستانه قرن بیست و یکم»، فصلنامه پژوهشی و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۱۷؛

مجیدی هروی، آنتیا (۱۳۸۰)، بررسی وضعیت اعضای هیئت‌علمی موجود و مقایسه آن با وضعیت مطلوب در دانشگاه پیام‌نور، انتشارات دانشگاه پیام‌نور، تهران؛

نوشاد، محمدعلی (۱۳۷۶)، «مقایسه آموزش عالی در ایران با هفده کشور جهان»، مجموعه مقالات نخستین سمینار آموزش عالی در ایران، ج ۲، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی، تهران؛  
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۱۳۸۰)، گزارش ملی آموزش عالی در ایران، تهران؛

وزارت فرهنگ و آموزش عالی (کمیته برنامه‌ریزی و آموزش عالی و تحقیقات) (۱۳۶۸)، کتاب برنامه، تهران؛

Bruning, H, R & Glover, A. J. (1990), *Educational psychology: principles and applications*. Third Edition. Harper Collins

اجتهادی، مصطفی (۱۳۷۷)، «تحلیلی بر توانمندی‌ها و کاستی‌های نظام آموزش عالی در جمهوری اسلامی ایران»، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۱۷؛

خلیجی، محسن (۱۳۶۶)، نگاهی کلی به وضعیت آموزش عالی در ایران: دیروز، امروز، فردا، مجموعه مقالات نخستین سمینار آموزش عالی در ایران، ج ۱، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی، تهران؛

خوش‌خبر، ترانه (۱۳۷۳)، بررسی وضعیت رضایت‌مندی شغلی کارکنان دانشگاه پیام‌نور، انتشارات دانشگاه پیام‌نور، تهران؛  
رابینز، استیفن (۱۳۷۴)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، تهران؛

سیف، علی‌اکبر (۱۳۷۷)، «روانشناسی تربیتی»، انتشارات دانشگاه پیام‌نور، تهران؛

Jouce, B. & weil, M (2000), *Modles of teaching*, sixth edition. ■