

دانش مدیریت

شماره ۶۵ - تابستان ۱۳۸۳

صص ۷۱-۹۰

بررسی تأثیر وظایف مدیران گروه‌های آموزشی بر کارایی اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان از دیدگاه اعضای هیات علمی

مرضیه مختاری پور* - دکتر سیدعلی سیادت**

چکیده

امروزه بارزترین شاخص موفقیت و پیشرفت دانشگاه، کارایی اعضای هیات علمی آن است. از آنجا که مدیریت در سازمان مهم‌ترین منبع و کلید بهبود کارایی است، ضروری است که مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها از طریق برنامه‌ریزی صحیح و اصولی در ابعاد اداری، آموزشی و علمی با ایجاد محیط مناسب و شرایط مادی و معنوی مطلوب برای اعضای هیات علمی موجبات کارایی هر چه بیش‌تر آنان را فراهم نمایند. این تحقیق بر آن است تا به بررسی تأثیر وظایف مدیران گروه‌های آموزشی بر کارایی اعضای هیات علمی در دانشگاه اصفهان بپردازد. به‌منظور بررسی این موضوع از روش توصیفی - همبستگی استفاده گردیده است. یافته‌های تحقیق نشان داد که: ۱- وظایف مدیران گروه‌های آموزشی بر کارایی اعضای هیات علمی تأثیر دارد. ۲- بین نظرات اعضای هیات علمی با توجه به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آن‌ها در خصوص وظایف مدیران گروه‌های آموزشی تفاوتی وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی: وظایف مدیران، گروه آموزشی، کارایی، عضو هیات علمی

* دانشجوی کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

** استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

مقدمه

از مهم‌ترین مسایل هر جامعه که باعث تسریع و رشد اقتصادی آن می‌شود، کارایی نیروی انسانی است. کارایی - به معنای انجام صحیح کار - تا حد قابل توجهی، به روش مدیریت و کاربرد موثر منابع انسانی بستگی دارد. فایول^۱ که از بنیان‌گذاران علم مدیریت است، پنج وظیفه برنامه‌ریزی^۲، سازماندهی^۳، هدایت^۴، هماهنگی^۵ و کنترل^۶ را به عنوان وظایف مدیر مشخص کرده است (معصومی باران، ۱۳۸۰).

بی‌شک، مهم‌ترین منبع هر سازمان نیروی انسانی آن است و عوامل تشکیل دهنده این نیرو افرادی هستند با نیازهای بی‌شمار که در صورت رفع نیازها و داشتن انگیزه کافی، استعدادها و توانایی‌های خود را در خدمت سازمان به کار خواهند گرفت. به همین دلیل، آنچه امروزه در سرلوحه فعالیت بیش‌تر سازمان‌های پیشرو قرار دارد، تاکید بر بهبود مستمر و حذف هر گونه هزینه غیر ضروری است. بسیاری از شرکت‌ها و موسسه‌های اقتصادی و تولیدی، به منظور کاهش هزینه، توجه خود را به کارایی کارکنان معطوف داشته‌اند، چرا که بهبود کارایی، موجب کاهش هزینه‌ها خواهد شد.

در جهان امروز، نهادهای آموزشی - خصوصاً مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها - از جمله سازمان‌های بزرگ و پیچیده‌ای هستند که بیش‌تر از سایر سازمان‌ها با نیروی انسانی در ارتباط‌اند و از آن‌جا که عهده‌دار تربیت و تأمین نیروی انسانی متخصص و کارآمد جامعه هستند، از حساسیت ویژه‌ای برخوردارند. از این‌رو، غنی‌ترین و شایسته‌ترین افراد در امر پژوهش و آموزش را به خدمت می‌گیرند و آن‌ها را در گروه‌هایی به نام اعضای هیات علمی سازمان‌دهی می‌کنند. با توجه به این که اعضای هیات علمی، با ارزش‌ترین منبع و مهم‌ترین سرمایه دانشگاه‌ها هستند، اساسی‌ترین نقش را در پویایی و انفعالات مثبت سازمان و دانشگاه بر عهده دارند. دانشگاه به عنوان یک سازمان علمی و انسان‌ساز و هم‌چنین به عنوان یک سازمان تولیدی، به منظور بالا بردن سطح کمی و کیفی تولید خود بایستی این مساله را مورد توجه قرار داده و بکوشد که با برآوردن نیازهای مادی و معنوی اعضای هیات علمی موجبات کارایی بیش‌تر آنان را فراهم نماید، چرا که دانشگاه بدون وجود اعضای

-
1. Fayol, H.
 2. Planning
 3. Organizing
 4. Leadership
 5. Coordinating
 6. Control

هیات علمی تحقق واقعی نمی‌یابد. بنابراین، ضرورت دارد که با شناخت وظایف مدیران گروه‌های آموزشی و به‌کارگیری این وظایف در جهت بهبود عملکرد اعضای هیات علمی به سوی هدف نهایی یعنی افزایش کارایی گام برداشت. در همین راستا، این تحقیق به بررسی تأثیر وظایف مدیران گروه‌های آموزشی بر کارایی اعضای هیات علمی می‌پردازد.

پیشینه تحقیق

در بررسی‌هایی که در زمینه سابقه تحقیقی این موضوع در میان منابع و مأخذ موجود و در دسترس به عمل آمد، تحقیقی که دقیقاً در راستای این موضوع باشد، یافت نشد، اما پاره‌ای از تحقیقات با عناوین دیگر ولی مرتبط با موضوع این پژوهش در ایران و جهان انجام شده که برخی از نتایج آن‌ها می‌تواند درباره فرضیات مورد بررسی در این تحقیق راه‌گشا باشد. دومینیک^۱ (۲۰۰۲) در پژوهش خود با عنوان شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، کارایی اعضای هیات علمی و تأثیر آن بر عملکرد تدریس آن‌ها و اثربخشی دانشگاه به این نتایج دست یافت که رتبه اعضای هیات علمی، حجم کاری و ارزشیابی دقیق از عملکرد اعضا بر افزایش کارایی اعضای هیات علمی تأثیر دارد و بین خودکفایی و عملکرد تدریس اعضا ارتباط مثبتی وجود دارد. آرنولد^۲ و دیگران (۱۹۹۶) طبق تحقیقی که درباره بهره‌وری و راندمان کارکنان در آموزش عالی دولتی انجام داده‌اند، نشان دادند که چهار عامل اصلی در بهبود راندمان این کارکنان مؤثر است:

۱- حضور عوامل مالی، اجتماعی و سیاسی ۲- رهبری داخلی حمایتی

۳- رضایت گسترده از وضعیت کنونی اجتماعی ۴- زمان‌بندی

دایان ولوان^۳ (۱۹۹۷) در تحقیق خود با عنوان اصلاح و بهبود راندمان کاری کارکنان نشان دادند که انجام مطالعات زمان و حرکت در آموزش افراد و ملاحظه، توجه و احترام دایم و پایدار بین کارکنان بر کارایی کارکنان تأثیر دارد. توماس^۴ (۱۹۹۷) در تحقیق خود با عنوان تأثیر سبک رهبری مدیران اثربخش بر کارایی معلمان به این نتیجه رسید که بین سبک رهبری مدیران اثربخش با کارایی معلمان رابطه وجود دارد و مدیرانی که رسالت مدرسه را به طور اثربخشی بیان می‌کنند، برنامه‌های آموزشی را مدیریت می‌کنند و جو

-
1. Dominic, C.
 2. Arnold, O.
 3. Dian & Levan
 4. Thomas

یاددهی یادگیری مثبتی را اشاعه می‌دهند، معلمان آنان از کارایی بالایی برخوردارند. افزون بر آن، در این تحقیق مشخص شد که سبک رهبری مشارکتی بیش‌ترین تاثیر را بر کارایی معلمان دارد. پاتر^۱ (۱۹۹۷) در تحقیق خود مشخص کرد که یک روش برای افزایش کارایی معلمان، ایجاد یک جو آموزشی اثربخش و حذف وظایف آموزشی غیر ضروری معلمان است.

لیتل^۲ (۱۹۹۶) طبق تحقیقی جهت بهبود و اصلاح تاثیر رهبری اداری و اجرایی بر کارایی معلمان در مدرسه فیلادلفیا با تقسیم‌بندی جدید در نظارت منطقه‌ای مشخص نمود که مشارکت و پژوهش حرفه‌ای موجب دلگرمی و ترغیب معلمان مدارس گردیده و کارکنان را در جهت تبدیل به جامعه‌ای متعهد، تعلیم دیده و کار دسته‌جمعی برای آموزش راهنمایی می‌کند. هم‌چنین نتایج این تحقیق نشان داد مدارس که از میزان تمرکززدایی بیشتری برخوردارند، از نظر عملکردی کارایی و راندمان وضعیت بهتری دارند. رتلیس برگر^۳ (۱۹۹۶) در تحقیق خود نشان داد که مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و همکاری بین کارکنان موجب می‌شود که کارایی کارکنان بیشتر شده و تلاش آن‌ها در جهت تولید افزایش یابد. دیویس^۴ (۱۹۹۵) در تحقیق خود نشان داد که بین کارایی فرد و رضایت شغلی وی رابطه مستقیمی وجود دارد. وی اظهار داشت که عوامل مهم تشکیل دهنده کارایی که در شرایط تحقیق به طور نسبتاً ثابت به دست آمده است، عبارتند از:

- ۱- لیاقت و شایستگی سرپرستی مستقیم ۲- رضایت از نفس کار ۳- سازگاری با کارمندان همکار ۴- داشتن هدف‌های سازمانی ۵- رضایت بخش و سودمند بودن سازمان
- ۶- رضایت کافی از پاداش‌های اقتصادی و آنچه که مربوط به آن است.

کوچ و فرنچ^۵ وضع کارکنان یک شرکت را مورد بررسی قرار دادند و در تحقیق خود از سه روش عدم مشارکت، نیمه مشارکت و مشارکت کامل استفاده کردند. نتایج این تحقیق بدین شرح بود که روش عدم مشارکت بازدهی افراد را کاهش داد و موجب پایین آمدن میزان تولید و بروز سایر انواع مقاومت گردید. در روش نیمه مشارکت، کارکنان از جانب خود نماینده‌ای برمی‌گزیدند و وضع اندکی بهتر شد و بازدهی به میزان اولیه رسید و نتایج حاصل از روش مشارکت کامل نشان داد که نه تنها بازدهی کارکنان به میزان اولیه

1. Potter
2. Lytel, J.
3. Roethlisberger, F.J.
4. Davis, K.
5. Coch and French

رسید، بلکه ظرف مدت ۳۰ روز، ۱۵ درصد از میزان متعارف اولیه جلوتر رفت. علاوه بر این در روش عدم مشارکت ترک خدمت به ۱۷ درصد رسید، در حالی که در روش دیگر ظرف ۴۰ روز پس از ایجاد انگیزه و تغییرات داده شده، ترک خدمت مشاهده نشد. رنجبر (۱۳۷۷). گویلیک نتایج تحقیقات خود را در مورد اصول علم اداره که رعایت آن توسط یک مدیر بازده و کارایی حساب شده‌ای برای سازمان به دست می‌آورد را وظایف تنظیم برنامه، سازماندهی، رهبری، هماهنگی، گزارش‌دهی و بودجه‌بندی مدیر می‌داند. لیکرت^۱ بعد از تحقیقات زیادی که انجام داد به این نتیجه رسید که سرپرستی به شیوه مردم‌سالارانه بیش از نظارت توأم با تهدید و فشار نتیجه مطلوب خواهد داد و مدیر موفق کسی است که توسط کارمندان به عنوان دوست و پشتیبان شناخته شده باشد (همان، ۱۳۷۷).

محرابی نمین (۱۳۷۳) نیز تحقیقی تحت عنوان بررسی نقطه نظرات مدیران گروه‌های آموزشی و اعضای هیأت علمی دانشکده‌های علوم انسانی در دانشگاه‌های تهران در خصوص وظایف مصوب مدیر در رابطه با بهبود عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضا انجام داده است. نتایج این تحقیق نشان داد که: ۱- مدیران معتقدند به طور متوسط ۶۴ درصد وظایف مصوب خود را در رابطه با بهبود عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضا، تشویق اعضا و امکان رشد حرفه‌ای اعضا انجام می‌دهند. ۲- اعضا ثابت و رسمی دانشکده‌های علوم انسانی معتقد بودند که کمتر از ۵۰ درصد وظایف مذکور توسط مدیران گروه‌هایشان اجرا می‌شود. از نظرات جامعه مدیران و استادان این نتیجه حاصل شد که بیش از ۵۰ درصد از وظایف مصوب مدیر در رابطه با بهبود عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضا در دانشکده هم‌اکنون اجرا می‌شود.

علی اصفهانی (۱۳۷۲) نیز در تحقیقی با عنوان روش‌های بالا بردن کارایی در کارکنان ستادی سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران به این نتیجه رسید که حقوق و مزایای مکفی، روابط صمیمانه با همکاران، محیط مطلوب، انعطاف‌پذیری، کاهش بوروکراسی اداری، افزایش مهارت شغلی، بالارفتن رضایت شغلی کارکنان، توجه بیشتر به مسایل رفاهی، آموزش‌های شغلی مناسب، استفاده مطلوب از تخصص‌ها، معلومات، نظرات و نگرش مطلوب کارکنان در کارایی کارکنان مؤثر است. خسروی (۱۳۷۲) تحقیقی با عنوان رابطه میان انتخاب صحیح آنان و کارایی و اثربخشی آنان در صدا و سیما انجام داد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که آموزش ضمن خدمت، انتخاب صحیح کارکنان،

وجود عدالت در توزیع برنامه بین تهیه کنندگان، تجهیزات و دستگاه‌ها و تامین نیروی کاری انسانی از داخل سازمان با کارایی و اثربخشی کارکنان رابطه دارد.

هدف تحقیق

هدف کلی این تحقیق بررسی تأثیر وظایف مدیران گروه‌های آموزشی بر کارایی اعضای هیأت علمی بوده است. بنابراین برای دستیابی به این هدف کلی، دستیابی به اهداف زیر مورد نظر است:

- ۱- تعیین میزان تأثیر اعمال وظایف (آموزشی، پژوهشی، برنامه‌ریزی، نظارتی، رهبری، هماهنگی و ارزشیابی) مدیران گروه‌های آموزشی بر افزایش کارایی اعضای هیأت علمی
- ۲- بررسی نگرش اعضای هیأت علمی با توجه به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آن‌ها (جنس، سابقه خدمت، مرتبه علمی و دانشکده) در خصوص وظایف مدیران گروه‌های آموزشی

فرضیه‌های تحقیق

- ۱- اعمال وظایف (آموزشی، پژوهشی، برنامه‌ریزی، نظارتی، رهبری، هماهنگی، ارزشیابی) مدیران گروه‌های آموزشی بر افزایش کارایی اعضای هیأت علمی تأثیر دارد
- ۲- بین نظرات اعضای هیأت علمی با توجه به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آنان (جنس، سابقه خدمت، مرتبه علمی و دانشکده) در خصوص وظایف مدیران گروه‌های آموزشی تفاوت وجود دارد

روش پژوهش

با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش، در این تحقیق از روش توصیفی - همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری در این پژوهش کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۸۱-۱۳۸۰ که بالغ بر ۴۵۳ نفر است، بوده است. از آن‌جا که در تحقیق حاضر واریانس جامعه آماری نامعلوم بود، انجام یک مطالعه مقدماتی بر روی گروهی از افراد جامعه به منظور تعیین واریانس نمونه ضرورت داشت، از این رو، یک گروه ۱۵ نفری از جامعه به صورت تصادفی ساده انتخاب گردید و پرسش‌نامه میان آن‌ها توزیع شد و پس از استخراج داده‌های مربوط به پاسخ‌های گروه مذکور، حجم نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول زیر ۱۵۲ نفر به دست آمد.

$$\frac{Nt^2 S^2}{Nd^2 + t^2 s^2} = \frac{453 \times (1/96)^2 \times (0/78)^2}{453 \times (0/102)^2 + (1/96)^2 \times (0/78)^2} = 152$$

با توجه به این که در رابطه با موضوع تحقیق پرسش‌نامه استاندارد شده‌ای وجود نداشت، با استفاده از منابع علمی و اطلاعاتی مربوط به موضوع و شیوه‌های رایج شده برای یک پرسش‌نامه مناسب، پرسش‌نامه محقق ساخته‌ای جهت گردآوری نظرات اعضای هیأت علمی تهیه گردید. این پرسش‌نامه از ۲۸ سؤال بسته بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت ساخته شده است. برای تعیین پایایی^۱ این پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که پایایی آن ۰/۹۲ است که نشان از تکرارپذیری زیاد پرسش‌نامه دارد. هم‌چنین این پرسش‌نامه در چند نوبت توسط پژوهشگر مورد بازبینی و بازسازی قرار گرفت و طی مطالعه مقدماتی توسط اعضای هیأت علمی، اشکالات آن برطرف گردید و روایی^۲ محتوایی و صوری آن تأیید شد. در این جا بایستی اشاره کرد که پرسش‌نامه‌های این تحقیق مورد توجه اعضای هیأت علمی قرار گرفت و به تمام سؤالات پاسخ داده شد و تمام پرسش‌نامه‌ها عودت گردید. شاخص‌های سنجش کارایی در این تحقیق عبارت بودند از:

الف- وظایف آموزشی

فراهم ساختن موجبات تبادل نظر و زمینه پیشرفت اعضاء در امور آموزشی

ایجاد انگیزه فعالیت علمی و تشویق تدریس اثربخش در گروه

فراهم کردن زمینه نشریات تخصصی برای اعضاء

ب- وظایف پژوهشی

تشویق اعضای گروه به انجام امور پژوهشی و ارتقاء علمی آنان با توجه به فعالیت‌های

پژوهشی آنها

تعیین اهداف پژوهشی دانشگاه برای اعضای گروه

تصمیم‌گیری درباره طرح‌های پژوهشی با هم‌فکری اعضای گروه

ج- وظایف برنامه‌ریزی

تنظیم فعالیت‌ها و برنامه‌های آموزشی با همکاری اعضاء

1. Reliability

2. Validity

آماده کردن برنامه‌های درسی گروه و بازنگری مداوم آن

د- وظایف رهبری

فراهم کردن زمینه تفویض اختیار به اعضای گروه در انجام وظایف خود
ابلاغ برنامه‌های اجرایی وظایف آموزشی و پژوهشی هر یک از اعضای گروه و اداره
جلسات شورای گروه

ز- وظایف هماهنگی

فراهم کردن زمینه هماهنگی دستور کار جلسات عمومی و برنامه‌های درسی گروه برای
اعضاء

و- وظایف نظارتی

نظارت در مورد نحوه ارایه دروس و طرح‌های پژوهشی ارایه شده توسط اعضای گروه
براساس برنامه‌ها و سرفصل‌های مصوب

ر- وظایف ارزشیابی

ارزشیابی مستمر و دقیق عملکرد آموزشی اعضاء مطابق قوانین موجود
تجدید نظر مستمر در برنامه‌ها با توجه به آخرین تغییر و تحولات
نمرات کارایی در این تحقیق، میانگین نمراتی بود که اعضای هیات علمی از پرسش‌نامه در
زمینه وظایف (آموزشی، پژوهشی، نظارتی، هماهنگی، رهبری، برنامه ریزی و ارزشیابی)
مدیران گروه‌های آموزشی به دست می‌آورند.

در این تحقیق از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد و میانگین) و استنباطی (ضریب
همبستگی گشتاوری پیرسون، تحلیل واریانس یک متغیره و آزمون توکی) استفاده شده
است.

توصیف یافته‌های پژوهش

نگاره‌های ۱ تا ۷ بیانگر نتایج توصیفی تحقیق مربوط به سوال‌های پرسش‌نامه در زمینه
وظایف (آموزشی، پژوهشی، نظارتی، هماهنگی، برنامه ریزی، رهبری و ارزشیابی) مدیران
گروه‌های آموزشی است.

نگاره ۱. توزیع فراوانی، درصد و میانگین پاسخ‌های اعضای هیأت علمی در زمینه وظایف آموزشی مدیران گروه‌های آموزشی

سؤال	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	میانگین
۱- فراهم کردن زمینه پیشرفت اعضای هیأت علمی در زمینه آموزشی	۲۴*	۹۶	۱۰	۲۲	-	۳/۸۰
	۱۵/۷۸**	۶۳/۱۵	۶/۵۷	۲۴/۴۷	-	
۲- فراهم ساختن موجبات تبادل نظر در امر آموزشی	۶۳	۵۸	۲۱	۱۰	-	۳/۱۴
	۴۱/۴۴	۳۸/۱۵	۱۳/۸۱	۶/۵۷	-	
۳- ایجاد کردن انگیزه فعالیت علمی در گروه	۵۹	۱۸	۱۱	-	۴/۱۵	۸۰/۹۱
	۳۸/۸۱	۱۱/۸۴	۷/۲۳	-	-	
۴- مشخص کردن وظایف هر یک از اعضای گروه طبق برنامه تنظیم شده	۶۲	۴۰	۳۵	-	۳/۰۴	۵۰/۶۴
	۴۰/۷۸	۲۶/۳۱	۲۳/۰۲	-	-	
۵- فراهم ساختن تسهیلات آموزشی برای اعضای هیأت علمی	۱۶	۵	۹	-	۳/۴	۹۲/۷۶
	۴۳/۴۲	۳/۲۸	۳/۹۴	-	-	
۶- ترویج تدریس مؤثر و اثربخش اعضای گروه	۸۳	۲۲	۹	-	۳/۹۸	۷۹/۶
	۵۶/۶۰	۱۴/۴۷	۵/۹۲	-	-	
۷- مشخص کردن اهداف آموزشی دانشگاه برای اعضای گروه	۸۳	۱۲	۱۲	-	۴/۰۵	۸۴/۲
	۵۴/۶۰	۷/۸۹	۷/۸۹	-	-	

نتایج نگاره شماره (۱) نشان می‌دهد که بیش‌ترین درصد پاسخ‌ها در سطح زیاد و خیلی زیاد مربوط به سؤال (۵) با ۹۲/۷۶ درصد و کم‌ترین درصد پاسخ‌ها مربوط به سؤال (۴) با ۵۰/۶۴ درصد بوده است. متوسط نمره پاسخ‌ها بین ۳/۰۴ تا ۴/۱۵ در نوسان بوده است.

نگاره ۲. توزیع فراوانی، درصد و میانگین پاسخ‌های اعضای هیأت علمی در زمینه وظایف پژوهشی مدیران گروه‌های آموزشی

سؤال	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	میانگین
۱۵- حمایت کردن از طرح‌های پژوهشی ارایه شده توسط اعضای گروه	۳۹	۸۳	۲۴	-	۶	۳/۹۸
	۲۵/۶۵	۵۴/۶۰	۱۵/۷۸	-	۳/۹۴	
۸- تصمیم‌گیری درباره طرح‌های پژوهشی با هم‌فکری اعضای هیأت علمی	۳۹	۹۳	۱۰	-	۱۰	۳/۲۹
	۲۵/۶۵	۶۱/۱۸	۶/۵۷	-	۶/۵۷	
۹- تشویق اعضای گروه در انجام امور پژوهشی	۲۵	۹۰	۳۲	۴	-	۳/۹۰
	۱۷/۱۰	۶۰/۸	۲۱/۰۵	۲/۶۳	-	
۱۶- مشخص کردن اهداف پژوهشی دانشگاه برای اعضای گروه	۴۵	۸۳	۱۲	۱۲	-	۴/۰۵
	۲۹/۶۰	۵۴/۶۰	۷/۸۹	۷/۸۹	-	
۲۷- ارتقاء علمی اعضای گروه با توجه به فعالیت‌های پژوهشی آنان	۴۸	۶۵	۲۵	۱۴	-	۳/۹۶
	۳۱/۵۷	۴۲/۷۶	۱۶/۴۲	۹/۲۱	-	

* در نگاره‌های شماره ۱ تا ۷ اعداد مندرج در سطر اول هر خانه نشان‌دهنده فراوانی پاسخ‌ها است.

** در نگاره‌های شماره ۱ تا ۷ اعداد مندرج در سطر دوم هر خانه نشان‌دهنده درصد پاسخ‌ها است.

نتایج نگاره شماره (۲) نشان می‌دهد که بیش‌ترین درصد پاسخ‌ها در سطح زیاد و خیلی زیاد مربوط به سؤال ۸ - با ۸۶/۸۳ درصد و کمترین درصد پاسخ‌ها مربوط به سؤال ۲۷ - با ۷۴/۳۳ درصد بوده است. متوسط نمره پاسخ‌ها بین ۳/۲۹ تا ۴/۰۵ در نوسان بوده است.

نگاره ۳. توزیع فراوانی، درصد و میانگین پاسخ‌های اعضای هیأت علمی در زمینه وظایف نظارتی مدیران گروه‌های آموزشی

سؤال	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	میانگین
۱۲- نظارت بر کلیه فعالیت‌های پژوهشی اعضای گروه	۱۷ ۷/۲۳	۸۳ ۵۴/۶۰	۴۸ ۳۱/۵۷	۵ ۳/۲۸	۵ ۳/۲۸	۳/۵۹
۱۱- نظارت بر کلیه فعالیت‌های آموزشی اعضای گروه	۵۳ ۳۴/۸۶	۶۲ ۴۰/۷۸	۲۵ ۱۶/۴۴	-	۱۲ ۷/۸۹	۳/۹۴

یافته‌های نگاره شماره (۳) نشان می‌دهد که بیش‌ترین درصد پاسخ‌ها در سطح زیاد و خیلی زیاد مربوط به سؤال ۱۱ با ۷۵/۶۴ درصد و کم‌ترین درصد پاسخ‌ها به سؤال ۱۲ با ۶۱/۸۳ درصد بوده است. متوسط نمره پاسخ‌ها بین ۳/۵۹ تا ۳/۹۴ در نوسان بوده است.

نگاره ۴. توزیع فراوانی، درصد و میانگین پاسخ‌های اعضای هیأت علمی در زمینه وظایف هماهنگی مدیران گروه‌های آموزشی

سؤال	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	میانگین
۱۳- فراهم کردن زمینه هماهنگی جلسات شورای گروه برای اعضای گروه	۲۳ ۱۵/۱۳	۷۳ ۴۸/۰۲	۳۹ ۲۵/۶۵	۱۲ ۷/۸۹	۵ ۳/۲۸	۳/۶۳
۲۶- هماهنگ کردن برنامه‌های درسی گروه	۶۹ ۴۵/۳۹	۳۵ ۳۳/۰۲	۴۸ ۳۱/۵۷	-	-	۴/۱۳

یافته‌های نگاره شماره (۴) نشان می‌دهد که بیش‌ترین درصد پاسخ‌ها در سطح زیاد و خیلی زیاد مربوط به سؤال ۲۶ با ۶۸/۴۱ درصد و کم‌ترین درصد پاسخ‌ها مربوط به سؤال ۱۳ با ۶۳/۱۵ درصد بوده است. متوسط نمره پاسخ‌ها بین ۳/۶۳ تا ۴/۱۳ در نوسان بوده است.

نگاره ۵. توزیع فراوانی، درصد و میانگین پاسخهای اعضای هیأت علمی در زمینه وظایف برنامه ریزی مدیران گروه‌های آموزشی

سؤال	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	میانگین
۲۵- بازنگری مداوم برنامه‌های درسی گروه	۵۲ ۳۴/۲۱	۶۴ ۴۲/۱۰	۳۰ ۱۹/۷۳	۶ ۳/۹۶	- -	۴
۱۰- آماده کردن برنامه‌های آموزشی گروه قبل از شروع سال تحصیلی	۷۵ ۴۹/۳۴	۴۲ ۲۷/۶۳	۲۳ ۱۵/۱۳	۱۲ ۷/۸۹	- -	۴/۱۸
۱۴- تهیه نگاره دروس هر نیمسال با همکاری اعضای هیأت علمی	۸۴ ۵۵/۲۶	۴۷ ۳۰/۹۲	۲۱ ۱۳/۸۱	- -	۱۰ ۶/۵۷	۴/۴۱

یافته‌های نگاره شماره (۵) نشان می‌دهد که بیش‌ترین درصد پاسخ‌ها در سطح زیاد و خیلی زیاد مربوط به سؤال ۱۴ با ۸۶/۱۸ درصد و کم‌ترین درصد پاسخ‌ها مربوط به سؤال ۲۱ با ۴۶/۰۵ درصد بوده است. متوسط نمره پاسخ‌ها بین ۳/۵۱ تا ۴/۴۱ در نوسان بوده است.

نگاره ۶. توزیع فراوانی، درصد و میانگین پاسخهای اعضای هیأت علمی در زمینه وظایف رهبری مدیران گروه‌های آموزشی

سؤال	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	میانگین
۲۲- تفویض اختیار به اعضای گروه در انجام وظایف آموزشی	۲۵ ۱۶/۴۴	۳۳ ۲۱/۷۱	۴۰ ۲۶/۳۱	۳۲ ۲۱/۰۵	۱۵ ۹/۸۶	۳/۰۴
۲۳- ابلاغ برنامه‌های اجرایی وظایف آموزشی و پژوهشی هر یک از اعضای گروه	۷۵ ۴۹/۳۴	۲۱ ۱۳/۸۱	۲۸ ۱۴/۴۲	۱۴ ۹/۲۱	۱۳ ۸/۵۵	۳/۰۸
۲۴- تشکیل و اداره جلسات شورای گروه و ارسال گزارش آن به رئیس دانشکده	۴۳ ۲۸/۲۸	۲۸ ۱۸/۴۲	۵۴ ۳۵/۵۲	۱۴ ۹/۲۱	- -	۲/۴۸

یافته‌های نگاره شماره (۶) نشان می‌دهد که بیش‌ترین درصد پاسخ‌ها در سطح زیاد و خیلی زیاد مربوط به سؤال ۲۳ با ۶۹/۱۵ درصد و کم‌ترین درصد پاسخ‌ها مربوط به سؤال ۲۴ با ۶/۷ درصد بوده و متوسط نمره پاسخ‌ها بین ۲/۴۸ تا ۳/۰۸ در نوسان است.

نگاره ۷. توزیع فراوانی، درصد و میانگین پاسخ‌های اعضای هیأت علمی در زمینه وظایف ارزشیابی مدیران گروه‌های آموزشی

سؤال	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	میانگین
۱۸- انتقاد از کم کاری اعضای گروه	۲۳	۴۳	۴۶	۲۸	۱۲	۳/۲۴
	۱۵/۱۳	۲۸/۲۸	۳۰/۲۶	۱۸/۴۲	۷/۸۹	
۱۹- ارزشیابی مستمر و دقیق از عملکرد آموزشی اعضای گروه مطابق قوانین و مقررات موجود	۲۴	۴۷	۲۵	۴۰	۱۶	۳/۱۵
	۱۵/۷۸	۳۰/۹۲	۱۶/۴۴	۲۶/۳۱	۱۰/۵۲	
۲۰- ارزیابی کار سالانه پژوهشی اعضای گروه و گزارش آن به رئیس دانشکده	۳۴	۵۰	۳۹	۲۹	-	۳/۵
	۲۲/۳۶	۳۲/۸۹	۲۵/۶۵	۱۹/۰۷	-	
۲۸- ارایه بازخورد مستمر به اعضای گروه در جهت بهبود عملکرد آنان	۴۸	۶۸	۲۵	۱۱	-	۴
	۳۱/۵۷	۴۴/۷۳	۱۶/۴۴	۷/۴۳	-	
۱۷- تجدیدنظر مستمر در برنامه‌ها با توجه به آخرین تغییر و تحولات و تسلیم این برنامه‌ها به مراجع ذیربط	۳۳	۶۵	۳۴	۱۱	-	۳/۶۴
	۲۱/۰۵	۴۲/۷۶	۲۲/۳۶	۷/۲۳	-	

نتایج نگاره شماره (۷) نشان می‌دهد که بیش‌ترین درصد پاسخ‌ها در سطح زیاد و خیلی زیاد مربوط به سؤال ۲۸ با ۷۶/۳ درصد و کم‌ترین درصد پاسخ‌ها مربوط به سؤال ۱۸ با ۴۳/۴۱ درصد بوده و متوسط نمره پاسخ‌ها بین ۳/۱۵ تا ۴ در نوسان است.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

نقطه تمرکز فرضیه‌های این تحقیق برسنجش تاثیر اعمال وظایف مدیران گروه‌های آموزشی بر افزایش کارایی اعضای هیأت علمی و وجود تفاوت بین نظرات اعضای هیأت علمی با توجه به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آن‌ها بوده است.

فرضیه ۱: اعمال وظایف (آموزشی، پژوهشی، نظارتی، رهبری، هماهنگی، برنامه‌ریزی و ارزشیابی) مدیران گروه‌های آموزشی بر افزایش کارایی اعضای هیأت علمی تاثیر دارد

نگاره ۸. ضریب همبستگی بین وظایف مدیران گروه‌های آموزشی با کارایی اعضای هیأت علمی

ارزشیابی	همابستگی	نظارتی	برنامه ریزی	رهبری	پژوهشی	آموزشی	کارایی
$r=0/913$	$r=0/923$	$r=0/925$	$r=0/979$	$r=0/979$	$r=0/959$	$r=0/983$	کارایی
$p=0/03$	$p=0/025$	$p=0/024$	$p=0/004$	$p=0/004$	$p=0/010$	$p=0/003$	

نتایج حاصل از ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین وظایف مدیران گروه آموزشی با کارایی اعضای هیأت علمی رابطه معنادار وجود دارد و بیش‌ترین ضریب همبستگی بین وظایف آموزشی با کارایی ($r=0/983$) و کم‌ترین ضریب همبستگی بین وظایف ارزشیابی با کارایی ($r=0/913$) است که در سطح $P < 0/05$ معنادار بوده است.

فرضیه ۲: بین نظرات اعضای هیأت علمی با توجه به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آن‌ها (جنس، سابقه خدمت، مرتبه علمی و دانشکده) در خصوص وظایف مدیران گروه‌های آموزشی تفاوت وجود دارد.

نگاره ۹. مقایسه میانگین نمرات اعضای هیأت علمی با توجه به جنسیت آن‌ها در خصوص وظایف مدیران گروه آموزشی

وظایف	مجموع مجدورات	میانگین مجدورات	F	درجه آزادی	سطح معناداری
وظایف آموزشی	۱۷۱۶/۰۷۱	۱۷۱۶/۰۷۱	۵/۹۲۸	۱	۰/۰۳۱
وظایف پژوهشی	۳۲۳/۱۹۲	۳۲۳/۱۹۲	۱/۰۰۸	۱	۰/۳۴۵
وظایف نظارتی	۵۳۸/۷۰۴	۵۳۸/۷۰۴	۳/۹۸۳	۱	۰/۱۸۴
وظایف هماهنگی	۷۳۴/۴۱۰	۷۳۴/۴۱۰	۱۲/۸۲۵	۱	۰/۰۷۰
وظایف رهبری	۲۸۶/۶۲۵	۲۸۶/۶۲۵	۰/۷۳۷	۱	۰/۴۰۵
وظایف ارزشیابی	۳۴۰/۴۷۵	۳۴۰/۴۷۵	۱/۶۹۰	۱	۰/۲۴۱

یافته‌های نگاره شماره (۹) نشان می‌دهد که F مشاهده شده با توجه به جنسیت اعضای هیأت علمی در خصوص وظایف مدیران گروه‌های آموزشی در سطح $P < 0/05$ معنادار نبوده است، و بین نظرات اعضای هیأت علمی با توجه به جنسیت آن‌ها تفاوتی وجود ندارد و تفاوت فقط در مورد وظایف آموزشی در سطح $P < 0/05$ معنادار بوده است.

نگاره ۱۰. مقایسه میانگین نمرات اعضای هیأت علمی با توجه به مرتبه علمی آنان در خصوص وظایف مدیران گروه آموزشی

سطح معناداری	درجه آزادی	F	میانگین مجدورات	مجموع مجدورات	وظایف
۰/۰۰۰	۴	۱۸/۳۲۸	۷۰۸۷/۱۶۸	۲۸۳۴۸/۲۷۲	وظایف آموزشی
۰/۰۰۴	۴	۵/۳۱۸	۲۳۸۵/۰۸۲	۹۵۴۰/۳۳۰	وظایف پژوهشی
۰/۲۹۹	۴	۱/۶۳۳	۵۷۴/۱۵۸	۳۰۱۶/۶۳۲	وظایف نظارتی
۰/۴۵۹	۴	۱/۰۶۹	۱۴۸۲/۶۸۵	۵۹۳۰/۷۴۰	وظایف هماهنگی
۰/۰۰۷	۴	۴/۱۷۸	۲۹۷/۰۸۳	۱۱۹۰۰/۳۳۴	وظایف رهبری
۰/۰۰۰	۴	۹/۹۹۹	۱۷۶۳/۲۵۲	۷۰۵۳/۱۰۹	وظایف ارزشیابی

یافته‌های نگاره شماره (۱۰) نشان می‌دهد که F مشاهده شده با توجه به مرتبه علمی اعضای هیأت علمی در خصوص وظایف نظارتی و هماهنگی در سطح $P < ۰/۰۱$ معنادار نبوده است و بین نظرات اعضای هیأت علمی در زمینه این وظایف تفاوتی وجود ندارد اما در زمینه وظایف آموزشی، پژوهشی، رهبری و ارزشیابی تفاوت در سطح $P < ۰/۰۱$ معنادار بوده است.

نگاره ۱۱. میانگین نمرات اعضای هیأت علمی با توجه به سابقه خدمت آنان در خصوص وظایف مدیران گروه آموزشی

سطح معناداری	درجه آزادی	F	میانگین مجدورات	مجموع مجدورات	وظایف
۰/۲۷۲	۴	۱/۳۵۷	۵۵۹/۰۵۶	۲۲۳۶/۲۲۳	وظایف آموزشی
۰/۵۰۹	۴	۰/۸۵۲	۳۸۲/۹۵۵	۱۲۱۱/۸۱۸	وظایف پژوهشی
۰/۰۰۱	۴	۴/۶۰۵	۱۱۸۱/۵۱۷	۴۷۲۶/۰۶۹	وظایف نظارتی
۰/۲۱۴	۴	۲/۱۳۳	۵۸۶/۰۴۴	۲۳۴۴/۱۷۴	وظایف هماهنگی
۰/۱۶۵	۴	۱/۷۳۲	۶۵۸/۴۵۱	۲۶۳۳/۸۰۳	وظایف رهبری
۰/۲۹۷	۴	۱/۳۵۱	۶۰۴/۴۵۷	۲۴۱۷/۸۳۰	وظایف ارزشیابی

یافته‌های نگاره شماره (۱۱) نشان می‌دهد که F مشاهده شده با توجه به سابقه خدمت اعضای هیأت علمی در خصوص وظایف مدیران گروه آموزشی در سطح معناداری قابل قبول کمتر

از ۰/۰۵ معنادار نبوده است و بین نظرات اعضای هیأت علمی با توجه به سابقه خدمت آنان تفاوتی وجود ندارد و تفاوت فقط در مورد وظایف نظارتی بوده که در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

نگاره ۱۲. مقایسه میانگین نمرات اعضای هیأت علمی با توجه به دانشکده آن‌ها در خصوص وظایف مدیران گروه آموزشی

سطح معناداری	درجه آزادی	F	میانگین مجدورات	مجموع مجدورات	وظایف
۰/۲۷۴	۷	۱/۲۹۳	۸۲۴/۹۹۶	۵۷۷۴/۹۶۹	وظایف آموزشی
۰/۰۱۷	۷	۲/۹۱۰	۱۲۳۵/۹۷۶	۸۶۵۱/۷۹۸	وظایف پژوهشی
۰/۰۱۶	۷	۵/۲۴۳	۱۳۴۷/۶۱۰	۹۴۳۳/۲۶۹	وظایف نظارتی
۰/۱۴۹	۷	۲/۱۷۷	۵۶۸/۲۳۱	۳۹۷۷/۶۲۰	وظایف هماهنگی
۰/۰۰۰	۷	۴/۸۹۷	۲۳۷۳/۸۷۹	۱۶۶۱۷/۵۱۲	وظایف رهبری
۰/۷۹۰	۷	۰/۵۴۸	۲۴۰/۸۸۲	۱۶۸۶/۱۷۵	وظایف ارزشیابی

یافته‌های نگاره شماره (۱۲) نشان می‌دهد که F مشاهده شده با توجه به دانشکده در زمینه وظایف آموزشی، هماهنگی و ارزشیابی در سطح ۰/۰۱ معنادار نبوده است و بین نظرات اعضای هیأت علمی در زمینه این وظایف تفاوتی وجود ندارد و فقط تفاوت در مورد وظایف پژوهشی، نظارتی و رهبری می‌باشد که در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده است.

تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به فرضیه (۱) نشان داد که اعمال وظایف (آموزشی، پژوهشی، نظارتی، رهبری، برنامه‌ریزی، هماهنگی، و ارزشیابی) بر افزایش کارایی اعضای هیأت علمی تأثیر دارد و بیش‌ترین همبستگی بین وظایف آموزشی با کارایی با $(r=0/913)$ و کم‌ترین ضریب همبستگی بین وظایف ارزشیابی با کارایی با $(r=0/983)$ بوده است که در سطح ۰/۰۵ معنادار است تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به فرضیه ۲ نشان داد که F مشاهده شده در زمینه وظایف مدیران گروه‌های آموزشی با توجه به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای هیأت علمی (جنس، سابقه خدمت، مرتبه علمی و دانشکده) در سطح ۰/۰۵ معنادار نبوده است. بنابراین بین نظرات اعضای هیأت علمی با توجه به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آنان در خصوص وظایف مدیران گروه‌های آموزشی تفاوت معناداری وجود ندارد.

نتیجه گیری

نتایج این تحقیق نشان داد که اعمال وظایف (آموزشی، پژوهشی، نظارتی، هماهنگی، رهبری، برنامه‌ریزی و ارزشیابی) مدیران گروه‌های آموزشی، بر افزایش کارایی اعضای هیات علمی تاثیر دارد. نتایج این تحقیق را می‌توان به ترتیب اولویت بیش‌ترین ارتباط وظایف مدیران گروه‌های آموزشی با کارایی اعضای هیات علمی با نظریه‌ها و تحقیقات زیر انطباق داد:

وظایف آموزشی

در راستای نظرات محققان سنتی مدیریت مانند تیلور، فایول، مایو در زمینه کارایی و نیز محققان اقتضایی مدیریت مانند فیدلر، و هم‌چنین نظرات دومینیک (۲۰۰۲)، روث لیس برگر (۱۹۹۶)، پاتر (۱۹۹۷)، دیویس (۱۹۹۵)، و نیز تحقیقات در کشور ما محرابی نمین (۱۳۷۳)، علی اصفهانی (۱۳۷۲)، در تحقیق حاضر نیز مشخص شد که اعمال وظایف آموزشی مدیران گروه‌های آموزشی همبستگی قوی با کارایی اعضای هیات علمی دارد، به طوری که فراهم ساختن تسهیلات آموزشی برای اعضای هیات علمی با ۹۲/۷۶٪، مشخص کردن اهداف آموزشی دانشگاه برای اعضای گروه با ۸۴/۲٪، ایجاد انگیزه فعالیت علمی در گروه با ۸۰/۹۱٪، ترویج تدریس موثر و اثربخش با ۷۹/۶٪، فراهم ساختن موجبات تبادل نظر در امور آموزشی با ۷۹/۵۹٪، فراهم کردن زمینه پیشرفت اعضا در زمینه امور آموزشی با ۷۸/۹۲٪ و مشخص کردن وظایف هر یک از اعضای گروه طبق برنامه تنظیم شده با ۵۰/۶۴٪ باعث افزایش کارایی اعضای هیات علمی می‌شود. بنابراین، نتایج این تحقیق در زمینه وظایف آموزشی با نظریه‌های یاد شده هم‌سو بوده و با آن هم‌خوانی دارد.

وظایف پژوهشی

هم‌سو با نظریه‌های سنتی و اقتضایی مدیریت، و نیز یافته‌های آرنولد و همکاران (۱۹۹۶)، روث لیس برگر (۱۹۹۶)، و لیتل (۱۹۹۶) و محققان کشورمان در این تحقیق نیز مشخص شد که اعمال وظایف پژوهشی توسط مدیران گروه‌های آموزشی بر کارایی اعضای هیات علمی تاثیر زیادی دارد، به طوری که تصمیم‌گیری درباره طرح‌های پژوهشی با هم‌فکری اعضای هیات علمی با ۸۶/۸۳٪، مشخص کردن اهداف پژوهشی دانشگاه برای اعضای گروه با ۸۴/۲٪ و حمایت از طرح‌های پژوهشی ارائه شده توسط اعضای گروه با ۸۰/۲۵٪، باعث افزایش کارایی اعضای هیات علمی می‌شود.

وظایف رهبری

منطبق با تحقیقات لیتل (۱۹۹۶)، گویلیک و لیکرت در حوزه مدیریت و رهبری در این تحقیق نیز مشخص شد که اعمال وظایف رهبری با ضریب همبستگی ($r=0/979$) بر کارایی اعضای هیات علمی تأثیر دارد و تفویض اختیار به اعضای گروه در انجام وظایف آموزشی با $38/15\%$ ، کارایی اعضای هیات علمی را افزایش می‌دهد.

وظایف برنامه ریزی

در تحقیق حاضر نیز مشخص شد که اعمال وظایف رهبری مدیران گروه‌های آموزشی با ضریب همبستگی ($r=0/979$) بر کارایی اعضای هیات علمی تأثیر دارد و تهیه نگاره دروس هر نیمسال با همکاری اعضای هیات علمی با $86/18\%$ کارایی اعضای هیات علمی را افزایش می‌دهد. بنابراین نتایج این تحقیق در زمینه وظایف برنامه ریزی با تحقیقات لیتل (۱۹۹۶)، گویلیک و علی اصفهانی (۱۳۷۲) هم‌سو بوده و با آن‌ها هم‌خوانی دارد.

وظایف نظارتی

محرابی نمین (۱۳۷۳) در تحقیق خود نشان داد که نظارت بر تنظیم و اجرای برنامه‌های آموزشی و پژوهشی اعضای هیات علمی بر کارایی آنان تأثیر دارد. در این تحقیق نیز مشخص شد که اعمال وظایف نظارتی با ضریب همبستگی ($r=0/925$) بر کارایی اعضای هیات علمی تأثیر دارد، به طوری که نظارت بر کلیه فعالیت‌های آموزشی اعضای گروه با $75/64\%$ و نظارت بر کلیه فعالیت‌های پژوهشی اعضا با $61/83\%$ باعث افزایش کارایی اعضای هیات علمی می‌شود. بنابراین، نتایج این تحقیق در زمینه وظیفه نظارت با نظریه سنتی مدیریت و تحقیق محرابی نمین (۱۳۷۳) هم‌سو بوده و با آن‌ها هماهنگی دارد.

وظایف هماهنگی

محققان سنتی مدیریت در تحقیق خود نشان داده‌اند که اعمال وظیفه هماهنگی، کارایی سازمان را بالا می‌برد. در این تحقیق نیز مشخص شد که اعمال وظیفه هماهنگی با ضریب همبستگی ($r=0/923$) بر کارایی اعضای هیات علمی تأثیر دارد. بنابراین نتایج این تحقیق در زمینه وظیفه هماهنگی با تحقیق محققان سنتی مدیریت هم‌سو بوده و با آن‌ها هم‌خوانی دارد.

وظایف ارزشیابی

هم‌سو با تحقیقات پیشین محققان در این حوزه، در تحقیق حاضر نیز مشخص شد که اعمال وظیفه ارزشیابی مدیران گروه‌های آموزشی با ضریب همبستگی ($r=0/913$) بر کارایی اعضای هیات علمی تأثیر دارد. به طوری که تجدید نظر در برنامه‌ها با توجه به آخرین تغییر

وتحوالات و تسلیم این برنامه به مراجع ذیربط با ۶۳/۸۱٪، ارزیابی کار سالانه اعضای گروه و گزارش آن به رئیس دانشکده با ۵۵/۲۵٪ و ارزشیابی مستمر و دقیق عملکرد اعضای گروه طبق قوانین و مقررات موجود با ۴۶/۷٪ کارایی اعضای هیات علمی را افزایش می‌دهد. بنابراین، نتایج این تحقیق در زمینه وظایف ارزشیابی با نظریه‌های اقتضاء، سیستمی و تحقیقات دومینیک (۲۰۰۲) و محرابی نمین (۱۳۷۳) هم‌سو بوده و با آنها هم‌خوانی دارد.

پیشنهادها

با توجه به نتایج حاصل از این تحقیق می‌توان پیشنهادهای زیر را به ترتیب اولویت بیش‌ترین تاثیر و وظایف مدیران گروه‌های آموزشی بر افزایش کارایی اعضای هیات علمی ارایه داد:

الف) وظایف آموزشی

- ۱- توصیه می‌شود اهداف آموزشی دانشگاه و وظایف آموزشی هر یک از اعضای گروه برای آنان تبیین شود.
- ۲- پیشنهاد می‌شود مدیران گروه نقش فعال‌تری را جهت افزایش انگیزه فعالیت علمی اعضای گروه، فراهم ساختن موجبات تبادل نظر در امور آموزشی و تشویق تدریس اثربخش اتخاذ کنند.
- ۳- توصیه می‌شود وسایل و امکانات آموزشی در اختیار اعضای هیات علمی قرار گیرد.

ب) پژوهشی

- ۱- توصیه می‌شود نظرات مدیران گروه جهت تشویق و ترفیع اعضای هیات علمی در تصمیم‌گیری‌های مربوط به اعطای فرصت‌های مطالعاتی و بورس‌های تحصیلی و... اعمال شود.
- ۲- اهداف پژوهشی دانشگاه برای اعضای هیات علمی گروه‌های آموزشی تبیین و روشن گردد.
- ۳- پیشنهاد می‌شود که مدیران گروه‌های آموزشی از طرح‌های پژوهشی ارایه شده توسط اعضای هیات علمی حمایت بیشتری به عمل آورند.
- ۴- توصیه می‌شود مدیران گروه‌های آموزشی به عنوان مرجع اصلی در تعیین ملاک ارتقای اعضای هیات علمی با توجه به فعالیت‌های پژوهشی آنان قلمداد شوند.

۵- پیشنهاد می‌شود که مدیران گروه‌های آموزشی جهت افزایش روحیه اعضای هیات علمی، واگذاری وظایف کمیته‌ها را به صورت چرخشی و دوره‌ای انجام دهند تا دامنه مشارکت اعضای هیات علمی در فرآیند تصمیم‌گیری‌ها درباره طرح‌های پژوهشی گسترش یابد.

ج) رهبری

۱- پیشنهاد می‌شود که مدیران گروه‌های آموزشی زمینه تفویض اختیار به اعضای گروه در انجام وظایف را فراهم کنند.

۲- توصیه می‌شود مدیران گروه نقش فعال‌تری را در ابلاغ برنامه‌های اجرایی وظایف اعضای گروه و تشکیل و اداره جلسات شورای گروه اتخاذ کنند.

د) برنامه ریزی

۱- پیشنهاد می‌شود مدیران گروه‌های آموزشی، فعالیت‌ها و برنامه‌های آموزشی گروه را با همکاری اعضای هیات علمی تنظیم کنند.

۲- پیشنهاد می‌شود که مدیران گروه‌های آموزشی نقش موثرتری را در خصوص ارائه درس از نظر کمیت و محتوی با توجه به آخرین پیشرفت‌های علمی برای تصویب در شورای عالی برنامه‌ریزی به عهده بگیرند.

و) نظارتی

۹- توصیه می‌شود که مدیران گروه علاوه بر نظارت مستمر بر امور آموزشی، نظارت بیشتری را بر امور پژوهشی و خدماتی اعمال کنند.

ر) هماهنگی

۱- توصیه می‌شود مدیران گروه‌های آموزشی در ایجاد هماهنگی بین امور آموزشی و پژوهشی تلاش کنند.

ز) ارزیابی

۱- شورایی مرکب از نمایندگان اعضای هیات علمی جهت تجدید نظر مستمر در برنامه‌ها با توجه آخرین پیشرفت‌ها و تحولات فنی - اجتماعی و نیازهای روز جامعه تشکیل شود.

۲- توصیه می‌شود مدیران گروه‌های آموزشی در ارزیابی عملکرد سالانه اعضای گروه و ارائه بازخورد مستمر به آنان تلاش بیشتری نمایند.

منابع

- خسروی، مهرداد (۱۳۷۲). بررسی رابطه میان انتخاب صحیح کارکنان و کارایی و اثربخشی آنان در صدا و سیما. پایان نامه کارشناسی ارشد. رشته اقتصاد. دانشگاه تهران.
- رنجبر، رحیم (۱۳۷۷). ارزیابی تاثیر مدیریت مشارکتی بر اثربخشی کارکنان شرکت نفت بهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. رشته مدیریت بازرگانی. دانشگاه اصفهان
- شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۷۰). مجموعه مقررات مربوط به گروههای آموزشی دانشگاهها. تهران
- علی اصفهانی، فریبرز (۱۳۷۲). روشهای بالا بردن کارایی در کارکنان ستادی سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد. رشته اقتصاد. دانشگاه تهران
- قائم پناه، رمضانعلی (۱۳۸۰). روشهای بهبود بهره‌وری. مجله پژوهش یار، نشریه علمی و تحقیقاتی مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی مرکز اطلاع رسانی انفورماتیک. شماره ۴۱. زمستان. ص ۱۸.
- محرابی نمین، سهیلا تاج (۱۳۷۳). بررسی نقطه نظرات مدیران و اعضای هیأت علمی دانشکده‌های علوم انسانی دانشگاه تهران در خصوص وظایف مصوب مدیران در روابط با بهبود عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضا. پایان نامه کارشناسی ارشد. رشته مدیریت آموزشی. دانشگاه تهران
- معصومی باران، ایرج (۱۳۸۰). اهداف بهبود سازمانی و بهره‌وری. مجله جهاد بهره‌وری شماره ۲۷. اردیبهشت ماه
- میرکمالی، محمد (۱۳۷۴). رهبری و مدیریت آموزشی. تهران: نشر رامین.
- Arnold and others (1996). *Work efficiency in public higher education*. ASHE. Annual Meeting paper. ERIC 1992-6/97.
- Dominic, C. (2002). *Human resource management practices, faculty efficiency and the impact on teaching performance and university effectiveness*. [http: www.lib. Umi.com/ dissertation](http://www.lib.umi.com/dissertation).
- Davis, K. (1995). *Human relation at work*. New York Mc.Graw Hill Book Company.
- Dian, M. and Levan, L. (1997). *Improving work efficiency*. AAMR. Research to practice series. ERIC. 1992-6/97
- Lytle, J. (1996). *Manager, Leader*. ERIC. 1992-6/97. jun
- Potter, L. (1997). *How to improve teacher efficiency*. Restion. VA. ERIC. record No .38911
- Roethlisberger, F.J. (1996). *Management and the Worker*. Harward .Uiniversity Press.
- Thomas, V. (1997). *What research say about administrators management style, effectiveness and teacher efficiency*. ERIC. record .No .411569