

مقایسه خود راهبری و ابعاد آن در میان اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان و

آزاد اسلامی واحد خوارسکان در سال تحصیلی ۸۷-۸۸



دکتر آذر قلی زاده^۱

سعیده علوی نژاد^۲

صفحات ۴۱۳ - ۳۹۷

چکیده

موفقیت در مدیریت و هدایت خویش، اساس موفقیت سازمان‌ها و جامعه را پایه‌ریزی می‌کند. پژوهش حاضر در چهار بعد مدیریت زمان، مهارت‌های ارتباطی، مدیریت کلاس و برنامه‌ریزی رشد حرفه‌ای؛ به مقایسه خود راهبری اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی واحد خوارسکان در سال تحصیلی ۸۷-۸۸ پرداخته است. روش پژوهش، علی مقایسه ای بود. جامعه آماری مورد مطالعه، اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی واحد خوارسکان به مقدار ۸۵۴ نفر بود که از این تعداد با روش نمونه گیری خوشه ای، ۸۴ نفر مطابق با فرمول حجم نمونه، به عنوان نمونه آماری گزینش شد. ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه محقق ساخته مشتمل بر ۴۰ گویه مطابق با طیف لیکرت بود که پایایی آن براساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ برآورد و برای سنجش روایی پرسشنامه از روایی محتوایی استفاده شد. تجزیه و تحلیل آماری داده‌های پژوهش در دو سطح توصیفی نظیر (میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (t مستقل، T^2 ، آنوا و توکی) صورت گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد که میان توان خود راهبری اعضاء هیأت علمی در هر دو دانشگاه و همچنین بین میزان استفاده از مدیریت زمان، مدیریت کلاس و برنامه‌ریزی رشد حرفه‌ای این دو گروه، در سطح $p < 0.05$ تفاوت معنا داری وجود نداشت. بعلاوه مقایسه میانگین توان خود راهبری اعضاء هیأت علمی با توجه به سابقه خدمت و مرتبه علمی آنان تفاوتی را نشان نداد، اما بر حسب سن و جنسیت تفاوت معنا داری مشاهده گردید. طبق نتایج بدست آمده میزان مهارت‌های ارتباطی اعضاء هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوارسکان بیشتر از دانشگاه اصفهان بوده است. مقایسه میانگین نمرات توان خود راهبری اعضاء هیأت علمی هر دو دانشگاه در ابعاد مورد مطالعه نیز در سطح $p < 0.01$ ، بیشترین میزان را در بُعد مهارت‌های ارتباطی و کمترین نمره را در بُعد مدیریت زمان نشان داد.

واژه‌های کلیدی: خود راهبری، مدیریت زمان، مهارت‌های ارتباطی، مدیریت کلاس، برنامه‌ریزی رشد حرفه‌ای.

^۱ عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوارسکان.

^۲ کارشناس ارشد برنامه ریزی آموزشی



مقدمه

جوامع بشری برای ارضاء روز افرون خود و رویارویی با شرایط دائم التغییر، نیاز به تحولات مستمر دارند. در تاریخ بشر، دانشگاه‌ها همواره بانی و ناشر تحولات سازنده بوده‌اند. اعضاء هیأت علمی به منزله قلب هر دانشگاه، قادرند با روحیه خود راهبری که بزعم گود(۱۹۷۷) و کوان^۱(۱۹۷۷) همانا عمل و اعتقاد به پذیرش مسئولیت در رفتار فردی، به کارگیری قضاوت، تجارب، توانایی و امکانات خود و دیگران برای حل مسائل واستفاده از فرصت‌های موجود در زندگی شخصی و حرفه‌ای است؛ همچنین ایجاد و پرورش آن در میان دانشجویان، تحولات بسیاری را در راستای ارتقاء کیفیت آموزش در بطن دانشگاه‌ها پدید آورند تا در نهایت جامعه‌ای همواره پویا، نوآندیش و آینده‌نگر با فرهنگی غنی بسازند. چرا که موفقیت فرد در مدیریت و هدایت خویش، اساس موفقیت سازمان‌ها و جامعه را پایه ریزی می‌کند.

پیام چهل و هفتمین کنفرانس بین‌المللی یونسکو که در سپتامبر ۲۰۰۴ میلادی در ژنو برگزار شد، بر حیاتی بودن نقش مدرسان و مریبان در ترغیب جوانان برای کسب استقلال، مسئولیت و شایستگی‌های لازم شهروندی فعال، تأکید نموده است و سالهای است که کشورهای پیشرفته در هدایت کار آموزشگاه‌های خود می‌کوشند تا افراد را به صورت انسان خود راهبر پرورش دهند (طوسی، ۱۳۷۵).

عددی از متخصصان، خود راهبری را پیش نیاز و زیربنای مدیریت اثربخش قلمداد می‌کنند (لاکت، ۱۳۷۶ و استوارت^۲ و همکاران ۱۹۸۷) و برخی نیز ایجاد روحیه خود راهبری در افراد و گروه‌ها را یکی از اهداف بهسازی سازمان می‌دانند (ایران نژاد و سasan گهر، ۱۳۷۱). برای خود راهبری ابعاد متعددی توسط استوارت و همکاران (۱۹۸۷) مطرح گردیده است که در این پژوهش با توجه به نظرات استادان راهنمای مشاور و اهمیت این ابعاد در حیطه‌ی شغلی اعضاء هیأت علمی، چهار بعد مدیریت زمان، مهارت‌های ارتباطی، مدیریت کلامی و برنامه‌ریزی رشد



حرفاءی مد نظر قرار گرفته است. علی الرغم اهمیت بسزایی که خود راهبری در همه زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی دارد، اما پژوهش‌های بسیار اندکی در این زمینه در ایران انجام پذیرفته است.

در همین راستا سلسیلی (۱۳۷۳) مطالعه‌ای بر روی مدرسان و دانشجو معلمان سال دوم مراکز تربیت معلم تهران انجام داده است که نتایج آن بیانگر عدم ایجاد زمینه‌ای برای تقویت خود راهبری در دانشجو معلمان مراکز تربیت معلم بود. از سوی دیگر بالا بودن میزان آمادگی دانشجویان برای خود راهبری در یادگیری بنابه یافته‌های تحقیق نادی (۱۳۸۲) تأکیدی بر ضرورت توجه به نظام آموزشی به سمت این روش فعال می‌باشد.

هر فرد مظہر یک یادگیرنده خود راهبری است. ترنر (۲۰۰۵) طی یک مطالعه کیفی نشان داد که خود راهبری به عنوان یک ویژگی شخصیتی، پیوندی قوی و مستحکم با تجربه شرکت کنندگان داشته است. قطعاً وجود هر ویژگی عملکرد خاص خود را دارد و شرایط جانبی می‌تواند موجب افزایش یا کاهش این عملکرد گردد. نتایج پژوهش طولی اسکولر و همکاران^(۱) بیانگر همین مطلب است، نتایج وی در زمینه‌ی تأثیر شرایط شغلی بر جهت گیری‌های خود راهبرانه افراد حتی پس از گذشت ۲۰ سال، حاکی از ارتقا سطح عملکرد ذهنی و روش‌های مؤثر تولید کالا و خدمات و همچنین تأثیرات اینها بر ارزش‌های اجتماعی بوده است.

در ایران نیز مطالعاتی درباره‌ی خود راهبری مدیران با توجه به ابعادی چون مدیریت زمان، مهارت‌های ارتباطی، برنامه‌ریزی رشد حرفاء و خودآموزی صورت گرفته است. بر اساس یافته‌های شیخ نظامی نائینی (۱۳۷۶) با وجود اینکه بین جنس، تخصص و تجربیات حرفة‌ای مدیران با خود راهبری آنان رابطه معناداری وجود نداشته، لیکن هر چه سابقه خدمت مدیران اعم از زن و مرد بیشتر می‌شده، مهارت‌های ارتباطی و برنامه‌ریزی رشد حرفاء آنان کاهش می‌یافته است. علاوه بر مطالب ذکر شده، محمدی (۱۳۷۹) دریافت که مهارت‌های ارتباطی مدیران زن بالاتر



از مدیران مرد بوده است. برای ذکر اهمیت و ضرورت مهارت‌های ارتباطی می‌توان به رابطه معناداری که میان مهارت‌های ارتباطی مدیران و جو سازمانی وجود دارد، اشاره نمود (هنزایی زاده، ۱۳۸۰). همچنین فلاورز (۲۰۰۳) مهارت ارتباط شفاهی و حل مسئله را از مهمترین مهارت‌های زندگی می‌داند.

از آنجا که موفقیت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی ارتباط تنگاتنگی با یکدیگر دارند. کرمی نیا (۱۳۷۹) با مطالعه بر روی ۸۰ مدیر ارشد یادآور شد که مدیران موفق اغلب کسانی هستند که از خود راهبری و توان تنظیم برنامه‌های شغلی و حرفه‌ای برخوردار بوده‌اند.

در راستای بهبود کیفیت نظام آموزش عالی هر گونه اقدام عملی و برنامه‌ریزی، توجه خاص به ارتقاء سطح دانش و مهارت‌ها و قابلیت‌های علمی—حرفه‌ای اعضای هیأت علمی رامی طلبد (حسینی، ۱۳۷۶)، چنان‌که نتایج تحقیقات دانشگاه ویسکانسین (۱۹۹۸) مؤکد ضرورت ارتقاء حرفه‌ای اعضاء هیأت علمی به عنوان رکن اساسی نظام آموزشی است (سالک، ۱۳۸۲).

بنابراین زیر بنای اثربخشی و کارایی کارکنان نظام آموزشی خصوصاً مدیران گروه‌ها و استادان، تجهیز آنان به تفکر حرفه‌ای است. در خصوص تفکر حرفه‌ای، بزعم دی^۱ (۱۹۹۷) معلم بایستی به حرفه معلمی معتقد و از انگیزه کافی برای یادگیری مداوم و تعالیٰ خویش برخوردار باشد، که این مهم با فراهم آوردن فرصت‌ها و منابع لازم میسر می‌گردد.

اما تحقیقات نشان داده اند که مراکز علمی و دانشگاهی به عوامل انگیزشی در محیط کاری کمتر توجه می‌کنند و این امر که کم شدن انگیزه و کارآیی اعضاء هیأت علمی را بدنبال دارد، در ابعاد مختلفی نظیر افت تحصیلی دانشجویان و اعتبار دانشگاه تأثیرگذار است (باقریان، ۱۳۸۳).

البته شایان ذکر است که اثربخشی افراد منحصر به تفکر حرفه‌ای و برنامه‌ریزی جهت ارتقاء آنان نمی‌باشد بلکه یکی از شروط لازم برای اثربخشی افراد و سازمان‌ها اعمال مدیریت زمان است (کرمی مقدم، ۱۳۷۷؛ زارعی، ۱۳۷۸). از سویی هنر به کار بردن دانش تخصصی و بهره



گیری از مهارت‌ها در کلاس برای هدایت فرآگیران بسوی اهداف مطلوب مورد نیاز آنان و جامعه (رؤوفی، ۱۳۷۴) از طریق مدیریت اثربخش کلاس درس امکان پذیر است (اسمیت و لاست، ۱۳۸۰).

در مجموع آنچه از مرور بر مبانی نظری و پژوهشی بر می‌آید این است که امروزه خود راهبری پایه و اساس موفقیت‌های فردی، سازمانی و جامعه را فراهم می‌کند. اعضاء هیأت علمی که هدایتگر هستند بایستی هدایت خویش را سرلوحه‌ی کار خود قرار دهند.

لذا با عنایت به اهمیت و ضرورت خود راهبری، نحوه مدیریت در جذب و نگهداری اعضاء هیأت علمی و نقش ایشان در ایجاد و پیشبرد این صلاحیت در دانشجویان، تحقیق حاضر اولین تحقیقی است که با هدف بررسی توان خود راهبری اعضاء هیأت علمی و میزان استفاده آنان از ابعاد چهارگانه خود راهبری در حیطه شغلی شان به مقایسه خود راهبری و ابعاد آن در میان اعضاء هیأت علمی دانشگاه دولتی اصفهان و آزاد اسلامی واحد خواراسگان پرداخته است. به امید آنکه نتایج آن کمک مؤثری به شناخت اعضاء هیأت علمی در زمینه شخصیتی، علمی و مهارتی نماید و به بهبود فعالیت‌ها، ارتباطات و تعاملات آنان با دانشجویان و همکاران منجر گردد.

اهداف تحقیق

- ۱- تعیین تفاوت بین میزان استفاده از مدیریت زمان اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی واحد خواراسگان.
- ۲- تعیین تفاوت بین میزان استفاده از مهارت‌های ارتباطی اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی واحد خواراسگان.
- ۳- تعیین تفاوت بین میزان استفاده از مدیریت کلاس اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی واحد خواراسگان.
- ۴- تعیین تفاوت بین میزان استفاده از برنامه‌ریزی رشد حرفه‌ای اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی واحد خواراسگان.



۵- تعیین تفاوت بین نظرات اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی واحد خواراسگان با توجه به عوامل جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن، مرتبه علمی و سابقه‌ی خدمت) در خصوص چهار بعد ذکر شده خود راهبری.

روش تحقیق

روش تحقیق از نوع علی - مقایسه‌ای است که به مقایسه توان خود راهبری اعضاء هیأت علمی در شرایط موجود می‌پردازد. در این تحقیق خود راهبری در چهار بعد مدیریت زمان، مهارت‌های ارتباطی، مدیریت کلاس و برنامه‌ریزی رشد حرفه‌ای مورد بررسی قرار گرفته است.

جامعه و نمونه آماری

برای اجرای این تحقیق دو گروه از اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان و دانشگاه آزاد اسلامی واحد خواراسگان که در سال تحصیلی ۸۷-۸۸ به خدمت اشتغال داشته‌اند، در نظر گرفته شدند.

در نمونه گیری آماری، از بین دانشکده‌های دو دانشگاه، با روش نمونه گیری خوش‌آمد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی هر دانشگاه به عنوان خوش‌آمد از دانشگاه مربوطه انتخاب گردید. در نهایت، اعضاء هیأت علمی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان بالغ بر ۵۶ نفر و اعضاء هیأت علمی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خواراسگان که ۲۸ نفر بودند، نمونه آماری را تشکیل دادند.

ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه محقق ساخته مشتمل بر دو قسمت جمعیت شناختی (جنسیت، سن، مرتبه علمی و سابقه خدمت) و پرسشنامه خود راهبری مركب از ۴۰ گویه مطابق با طیف لیکرت بود که اعتبار آن براساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ بروآورد و برای سنجش روائی پرسشنامه از روائی محتوایی استفاده شد. تجزیه و تحلیل آماری داده‌های پژوهش در دو

سطح توصیفی نظری (میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (t مستقل، T^2 ، آنوا و توکی) صورت گرفته است.

یافته‌های تحقیق

- ۱- بین میزان استفاده از مدیریت زمان اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی واحد خوراسگان تفاوت وجود دارد.

جدول(۱)- مقایسه میانگین نمرات مدیریت زمان اعضاء هیأت علمی دانشکده‌های علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی واحد خوراسگان

p	t	S	\bar{X}	دانشگاه
۰/۱۸۵	۱/۳۳	۰/۴۷۵	۳/۵۹	اصفهان
		۰/۵۲۲	۳/۷۵	آزاد اسلامی خوراسگان

با توجه به اینکه t مشاهده شده در سطح $P \leq 0.05$ معنادار نبوده است؛ بنابراین بین مدیریت زمان اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی واحد خوراسگان تفاوت وجود ندارد.

- ۲- بین میزان استفاده از مهارت‌های ارتباطی اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی واحد خوراسگان تفاوت وجود دارد.



جدول (۲)- مقایسه میانگین نمرات مهارت ارتباطی اعضاء هیأت علمی دانشکده‌های علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی واحد خوراسگان

p	t	S	\bar{X}	دانشگاه
۰/۰۴۲	۲/۰۶	۰/۴۱۷	۴/۰۸	اصفهان
		۰/۴۲۸	۴/۲۸	آزاد اسلامی خوراسگان

با توجه به اینکه t مشاهده شده در سطح $P \leq 0.05$ معنادار بوده است؛ بنابراین بین مهارتهای ارتباطی اعضاء هیأت علمی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی واحد خوراسگان تفاوت وجود دارد. بعارت دیگر میزان مهارت ارتباطی اعضاء هیأت علمی دانشگاه آزاد خوراسگان بیشتر از دانشگاه اصفهان بوده است.

۳- بین میزان استفاده از مدیریت کلاس اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی واحد خوراسگان تفاوت وجود دارد.

جدول (۳)- مقایسه میانگین نمرات مدیریت کلاس اعضاء هیأت علمی

دانشکده‌های علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی واحد خوراسگان

p	t	S	\bar{X}	دانشگاه
۰/۰۸۷	۱/۷۳	۰/۳۵۸	۳/۹۱	اصفهان
		۰/۴۰	۴/۰۶	آزاد اسلامی خوراسگان

با توجه به اینکه t مشاهده شده در سطح $P \leq 0.05$ معنادار نبوده است؛ بنابراین بین مدیریت کلاس اعضاء هیأت علمی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی خوراسگان تفاوت وجود ندارد.

-۳- بین میزان استفاده از برنامه ریزی رشد حرفه‌ای اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی واحد خوراسگان تفاوت وجود دارد.

جدول(۴)- مقایسه میانگین نمرات برنامه ریزی رشد حرفه‌ای اعضاء هیأت علمی دانشکده‌های علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی واحد خوراسگان

p	t	S	\bar{X}	دانشگاه
۰/۳۴۷	۰/۹۴۶	۰/۴۷۴	۳/۸۴	اصفهان
		۰/۴۸۷	۳/۹۴	آزاد اسلامی خوراسگان

با توجه به اینکه t مشاهده شده در سطح $P \leq 0/05$ معنادار نبوده است؛ بنابراین بین برنامه‌ریزی رشد حرفه‌ای اعضاء هیأت علمی دانشکده علوم تربیتی روانشناسی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی خوراسگان تفاوت وجود ندارد.

جدول(۵)- مقایسه میانگین نمرات توان خودراهبری اعضاء هیأت علمی دانشکده‌های علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی واحد خوراسگان

P	t	S	\bar{X}	دانشگاه
۰/۰۶۱	۱/۹۰	۰/۳۳۳	۳/۸۵	اصفهان
		۰/۳۶۰	۴/۰۱	آزاد اسلامی خوراسگان



با توجه به اینکه t مشاهده شده در سطح $P \leq 0.05$ معنادار نبوده است؛ بنابراین بین توان خود راهبری اعضاء هیأت علمی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی خواراسگان تفاوت وجود ندارد.

جدول (۶) - مقایسه میانگین نمرات توان خود راهبری اعضاء هیأت علمی دانشکده های علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی خواراسگان به تفکیک دانشگاه در ابعاد چهار گانه آن

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خواراسگان		دانشگاه اصفهان		ابعاد خود راهبری
S	\bar{X}	S	\bar{X}	
۰/۵۲۲	۳/۷۵	۰/۴۷۵	۳/۵۹	- مدیریت زمان
۰/۴۰	۴/۲۸	۰/۴۱۷	۴/۰۸	مهارت های ارتباطی
۰/۴۰	۴/۰۶	۰/۳۵۸	۳/۹۱	مدیریت کلاس
۰/۴۸۷	۳/۹۴	۰/۴۷۴	۳/۸۴	برنامه ریزی رشد حرفه ای
$t_2 = ۳۸/۸$	$F = ۱۱/۹۳$	$t_2 = ۴۵/۷۴$	$F = ۱۵/۲۶$	Sig = 0.000

بر اساس یافته های جدول ۶، F مشاهده شده در سطح $p < 0.01$ معنادار بوده است. بنا بر این توان خود راهبری اعضاء هیأت علمی دانشکده های علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی واحد خواراسگان در ابعاد مورد مطالعه یکسان نمی باشند. بیشترین توان خود راهبری مربوط به "مهارت های ارتباطی" و کمترین مربوط به "مدیریت زمان" بوده است.



مجموعه مقالات چهارمین و پنجمین همایش تازه‌های تعلیم و تربیت

مقایسه خود راهبری و ابعاد آن در میان اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی واحد خوراسگان در سال تحصیلی ۸۷-۸۸ آذر قلی‌زاده و سعیده علوی نژاد

جدول (۷)- مقایسه میانگین نمرات توان خود راهبری اعضاء هیأت علمی مرد و زن

دانشکده‌های علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی خوراسگان

P	t	مرد		زن		ابعاد خود راهبری
		S	\bar{X}	S	\bar{X}	
۰/۲۰	۱/۲۹	۰/۵۲۳	۳/۶۰	۰/۴۰۲	۳/۷۶	- مدیریت زمان
۰/۰۲۰	۲/۳۴	۰/۳۹۴	-	۴/۰۸	۰/۴۴۱	مهارت‌های ارتباطی
۰/۰۹۰	۱/۷۱	۰/۳۶۷	-	۳/۹۲	۰/۳۸۸	مدیریت کلاس
۰/۲۳۰	۱/۲۰	۰/۴۵۱	-	۳/۸۳	۰/۵۳۶	رشد برنامه‌ریزی حرفه‌ای

بر اساس یافته‌های جدول ۶، t مشاهده شده در خصوص مهارت‌های ارتباطی در سطح $P \leq 0.05$ معنادار می‌باشد. بنابراین بین مهارت‌های ارتباطی اعضاء هیأت علمی زن و مرد تفاوت وجود دارد. بعبارت دیگر مهارت‌های ارتباطی اعضاء هیأت علمی زن بیشتر از اعضاء هیأت علمی مرد بوده است.

جدول (۸)- مقایسه میانگین نمرات توان خود راهبری اعضاء

هیأت علمی بر حسب گروه‌های سنی

P	F	-	۵۶ به بالا		۴۶-۵۵		۴۵ تا		ابعاد خود راهبری
			S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	
۰/۰۰۱	۷/۳۷	-	۰/۴۷	۳/۸۷	۰/۵۴۵	۳/۳۷	۰/۳۷۱	-	۳/۷۱ مدیریت زمان
۰/۰۶۸	۲/۷۹	-	۰/۴۷۷	۴/۱۱	۰/۲۶۹	۴/۰۲	۰/۴۴۹	۴/۲۸	مهارت‌های ارتباطی

مدیریت کلاس	۰/۳۴۴	۴/۰۲	۳/۸۲	۰/۳۷۴	۴/۰۲	۰/۴۰۷	۲/۳۶	۰/۱۰۱
برنامه‌ریزی رشد حرفه‌ای	۰/۴۴۲	۳/۹۷	۳/۶۸	۰/۴۷۰	۳/۹۴	۰/۴۹۷	۲/۹۴	۰/۰۶۰

بر اساس یافته‌های جدول ۸ مشاهده شده در خصوص مدیریت زمان در سطح $P \leq 0.01$ معنادار بوده است. بنابراین بین مدیریت زمان اعضاء هیأت علمی گروه‌های سنی تفاوت وجود دارد. کمترین میزان توان مدیریت زمان مربوط به گروه سنی ۴۶-۵۵ سال بوده است. همچنین مقایسه زوجی میانگین‌ها و آزمون توکی نشان می‌دهد، اعضای هیأت علمی در گروه سنی ۵۶ سال به بالا توان خود راهبری بیشتری در بعد مدیریت زمان نسبت به گروه‌های سنی دیگر داشته‌اند.

بحث ونتیجه گیری

تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به فرضیه اول مبنی بر میزان استفاده از مدیریت زمان (جدول ۱) نشان می‌دهد که t مشاهده شده در سطح $P \leq 5\%$ معنادار نبوده است، بنابراین بین مدیریت زمان اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی واحد خواراسگان تفاوت وجود ندارد. میزان توان خود راهبری اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان در بعد مدیریت زمان با متوسط نمره ۳/۵۹ و دانشگاه آزاد اسلامی واحد خواراسگان با متوسط نمره ۳/۷۵ بوده است.

به نظر می‌رسد که علی‌رغم بالاتر بودن نمره مدیریت زمان اعضاء هیأت علمی از سطح متوسط، به دلیل جدید بودن مقوله مدیریت زمان و عدم اطلاع کافی در این زمینه و مهمتر از همه، توانایی اعمال آن در زندگی شخصی و حرفه‌ای؛ کمترین میزان توان خود راهبری اعضاء هیأت علمی هر دو دانشگاه در حیطه‌ی مدیریت زمان بوده است. نتایج بدست آمده در این پژوهش با



یافته‌های کرمی مقدم (۱۳۷۹) و محمدی (۱۳۷۷) مبنی بر اعمال مدیریت زمان برای اثربخشی سازمان و عدم تفاوت زن و مرد در مدیریت بر زمان، همسو بوده است. از این نتایج چنین استنباط می‌شود که اعضاء هیأت علمی زن با وجود مسئولیت‌های سنتی خانه در زندگی حرفه‌ای خویش نیز تلاشی همپای مردان دارند و می‌توانند از موقعیت شغلی همسان برخوردار باشند.

یافته‌های جدول (۲) در خصوص میزان استفاده از مهارت‌های ارتباطی اعضاء هیأت علمی دو دانشگاه حاکی از تفاوت معنادار در سطح $P \leq .5\%$ بود. میزان مهارت‌های ارتباطی اعضاء هیأت علمی دانشگاه آزاد علمی واحد خواراسگان با متوسط نمره ۴/۲۸ بیشتر از میزان مهارت‌های ارتباطی دانشگاه اصفهان با متوسط ۴/۰۸ است. شاید دلیل این امر در ارزش قائل شدن کارکنان و استادان دانشگاه آزاد اسلامی برای مخاطبین خود و تلاش آنان در گسترش هرچه بیشتر این دانشگاه می‌باشد. نتایج تحقیق حاضر که بیشترین نمره در حیطه‌ی مهارت‌های ارتباطی را نشان داد با یافته‌های پژوهش‌های هنزاگی زاده (۱۳۸۰)، مور و هری ایروین^۱ (۲۰۰۰) و فلاورز^۲ (۲۰۰۳) که برقراری ارتباط بطور شایسته را از مهمترین مهارت‌های زندگی و عاملی مؤثر در ایجاد انگیزه و تسهیل پیشرفت افراد و سازمان می‌دانند، همسو می‌باشد.

یافته‌های این پژوهش با نتایج تحقیق شنبدي (۱۳۷۶) و فرخ نژاد (۱۳۸۰) از آن جهت که نظارت و ارزشیابی مستمر را مؤثرترین عامل در مدیریت کلاس دانسته‌اند، همخوانی ندارد. احتمالاً ارزشیابی مستمر از یادگیری در دانشگاه بایستی توسط خود دانشجویان انجام گیرد، در حالی که در دبیرستان به دلیل بروز حالات نوجوانی و عدم پیگیری خود دانش‌آموز، این وظیفه و رکن مهم در آموزش بر عهده معلمان می‌باشد. اما با یافته‌های تحقیق صابریان و همکاران (۱۳۸۲) مبنی بر مشارکت دانشجویان در فرآیند تدریس و عدم تهیه و استفاده از طرح درس بطور کامل به دلیل حجم زیاد کار، همخوانی دارد.



^۱- More and Irwin and Flower

^۲- Flowers

نتایج حاصل تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به فرضیه ۴ مبنی بر میزان استفاده از برنامه ریزی رشد حرفه‌ای اعضاء هیأت علمی هر دو دانشگاه نشان داد که t مشاهده شد در سطح $P \leq .5$ معنادار نبوده است، بنابراین بین برنامه ریزی رشد حرفه‌ای و آنها تفاوت وجود ندارد. توجه خاص به برنامه‌های مربوط به رشد حرفه‌ای اعضاء هیأت علمی کاملاً ضروری است. این یافته با یافته‌های پژوهش حسینی (۱۳۸۶) و سالک (۱۳۸۲) و باقریان (۱۳۸۳) مبنی بر اینکه عدم امکانات کافی و مناسب، فقدان انگیزش و رضایت شغلی زمینه مساعدی را برای رشد علمی و حرفه‌ای آنان فراهم نمی‌کند، همسو است. شاید علت این امر در نحوه مدیریت و برنامه‌ریزی و نیز توجه کمتر مراکز علمی و دانشگاهی به عوامل انگیزشی در محیط کاری و فراهم نکردن امکانات لازم و کافی جهت رضایت شغلی استادان و اعضاء هیأت علمی باشد.

مقایسه نظرات اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان و آزاد اسلامی واحد خوراسگان با توجه به جنسیت نشان داد که بین آنان در خصوص ابعاد چهارگانه خودراهبری بر اساس جدول (۷) تفاوت معناداری را نشان داد که این تفاوت بیشتر در زمینه مهارت‌های ارتباطی بود. از آنجا که مهارت در برقراری ارتباط یکی از مشخصه‌ها و ویژگی‌های ذاتی زنان است؛ مهارت‌های ارتباطی اعضاء هیأت علمی زن بیشتر از اعضاء هیأت علمی مرد بوده است. بعلاوه این یافته‌ها نشان می‌دهد که اعضاء هیأت علمی گروه‌های سنی ۴۵-۴۶ به علت حجم کاری بالا در جهت ارتقاء مرتبه علمی و به ویژه استادان زن، کمتر به عوامل مؤثر در مدیریت زمان اهمیت می‌دهند. آموزش، انتخاب و انتصاب مدرسان، استادان و اعضاء هیأت علمی با توجه به ابعاد مختلف خودراهبری موجب تجهیز آنان به دانش، معلومات، نگرش‌ها و مهارت‌های خاصی می‌شود که اثر بخشی سازمان را رقم زده و کیفیت نظام آموزش عالی را افزون می‌سازد. انسانهای خودراهبر با عملکرد صحیح خودتحولی عظیم در بستره اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه به وجود می‌آورد.



منابع

- اسمیت، کولین جی؛ لاسلت، رابرт. ۱۳۸۰. مدیریت کارآمد در کلاس درس، ترجمه زهرا صباغیان، تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
- ایران نژاد پاریزی، مهدی؛ ساسان گهر، پرویز. ۱۳۷۱. سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، تهران: موسسه بانکداری ایران.
- باقریان، فاطمه. ۱۳۸۳. "توسعه و آموزش عالی"، نامه آموزش عالی، سال اول، شماره ۹، دی ماه، حسینی، محمود. ۱۳۷۶. "راهبردها و روش‌های ارتقاء و توسعه قابلیت‌ها و مهارت‌های اعضاء هیأت علمی در دانشگاه‌های ایران"، مجموعه مقالات نخستین سمینار آموزش عالی در ایران، ج ۱: تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی، صص ۴۶-۴۹.
- رئوفی، محمد حسین. ۱۳۷۴. مدیریت رفتار کلاسی (مهارت‌های آموزشی و پرورشی)، مشهد: آستان قدس رضوی.
- زارعی، عبدالحسین. ۱۳۷۸. "بررسی رابطه مهارت سازمانی مدیریت زمان با اثر بخشی سازمانی در بین مدیران آموزشگاه‌های شهرستان فیروزآباد"، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز.
- سالک، فاطمه. ۱۳۸۲. "بررسی تاثیر ارزشیابی کیفیت تدریس اعضاء هیأت علمی دانشگاه اصفهان بر ارتقای صلاحیت حرفه‌ای آنان"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- سلسیلی، نادر. ۱۳۷۳. "پژوهشی در خود راهبری و خود ارزشیابی دانشجویان مراکز تربیت معلم تهران"، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۳۸، صص ۷۲-۶۵.



شنبدی، مرتضی. ۱۳۷۶. "بررسی عوامل موثر در مدیریت اثر بخش کلاس درس از دیدگاه دبیران

مقاطع متوسطه شهرهای استان بوشهر، پایان نامه کارشناسی ارشد"، دانشگاه اصفهان.

شیخ نظامی نائینی، زهراء. ۱۳۷۶. "مقایسه خود راهبری و ابعاد آن در میان مدیران دبیرستانهای

دخترانه و پسرانه شیراز"، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز.

صابریان، معصومه و همکاران. ۱۳۸۲. "نظرات اعضاء هیأت علمی در مورد طرح تدوین درس".

مجله دانشگاه علوم پزشکی بابل، ویژه نامه مقالات آموزش پزشکی، شماره ۲،

صص ۳۳-۳۶.

طوسی، محمد علی. ۱۳۷۵. "مفهوم تازه‌ای از آموزش و پرورش در روزگار کنونی"، فصلنامه

مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲، صص ۳۳-۳۷.

فرخ نژاد، نصر الله. ۱۳۸۰. "بررسی عوامل موثر در مدیریت اثر بخش کلاس درس از دیدگاه دبیران

مقاطع متوسطه شهرستان بوشهر"، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز.

کرمی مقدم، فریده. ۱۳۷۷. "بررسی رابطه مهارت فردی مدیریت زمان با مهارت سازمانی آن در بین

مدیران دبیرستانهای دولتی شیراز"، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه

شیراز.

کرمی نیا، رضا. ۱۳۷۹. بررسی رابطه موفقیت شغلی و ویژگیهای شخصیتی در مدیران ارشد، پایان

نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

لاكت، جان. ۱۳۷۶. مدیریت اثر بخش، ترجمه سید امین الله علوی، مرکز مدیریت دولتی.

محمدی، سید محسن. ۱۳۷۹. "خود راهبری و ابعاد آن در میان مدیران مقاطع متوسطه و راهنمایی

دخترانه و پسرانه شهرستان دشتستان"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.



نادی، علی. ۱۳۸۲. "بررسی میزان آمادگی دانشجویان پزشکی و دندانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان برای خود راهبری در یاد گیری در مقاطع مختلف"، پایان نامه کارشناسی ارشد برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خواراسگان اصفهان.

هنزاوی زاده ، زهراء. ۱۳۸۰ . "ارتباط بین جو سازمانی و مهارت های ارتباطی مدیران سازمان تربیت بدنی" ، پایان نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی، دانشگاه تهران.

- Cowan, J. 1977. *The self-reliant manager*, New York: Amcacom.
- Day, C. 1997. Teachers in the twenty-first century: Time to renew the vision, in Hargraves, A. and Evans, R.B. (Eds), *Beyond educational reform*; London: Open University Press.
- Flowers,J.R.2003. Developing life skills: perception of graduates of the adult, non-traditional business and management programs at Indiana Wesleyan University. Abstract of digital dissertations.
- Good, C.V. 1977, *Dictionary of education*, New York: McGraw-Hill
- More, E. A. & IRWIN. H.T, *Management communication Quarterly*, MCQ, Thousand Oaks, Aug 2000.
- SRchouler, C, Mesfin, S. M. & Oates, G. 2004. Occupational self-direction, Intellectual functioning, and self-directed orientation in older workers: Findings and implications for individuals and societies 1. *The American Journal of Sociology*. Chicago: Vol. 110, ISS 1; pg. 161, 37 pgs.From, <http://proquest.umi.com>
- Stewrt, D.M. 1987, *Effective writing*, Handbook of Management Skills, Gulf.
- Turner, L. 2005. Patterns of learning in meaningful work. The George Washington University, Abstract's book.From, <http://www.lib.umi.com>

