

## مقایسه عملکرد شغلی اساتید دانشگاه بین الملل و دانشگاه فردوسی مشهد

مسلم چرابین<sup>۱</sup>، مهین نوری نوخندان<sup>۲</sup>، امیر صادقی سمرجانی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور.

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور.

<sup>۳</sup> دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور.

نام نویسنده مسئول:

مهین نوری نوخندان

### چکیده

هدف از انجام این تحقیق مقایسه عملکرد شغلی اساتید دانشگاه بین الملل و دانشگاه فردوسی مشهد می باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری ۱۸ استاد در دانشگاه دولتی، ۳۰ استاد در دانشگاه بین الملل و ۲۰ استاد در هر دو دانشگاه تدریس می کردند حجم نمونه طبق فرمول کوکران و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای است. نمونه در اساتید با تمام شماری جامعه صورت گرفت. از ۶۸ پرسشنامه عملکرد شغلی اساتید ۵۰ پرسشنامه (۱۲ دولتی، ۲۲ بین الملل و ۱۶ هر دو دانشگاه) مورد تحلیل قرار گرفت. برای تعیین نرمال بودن توزیع نمونه، آزمون کولموگراف اسمیرنوف به عمل آمد. برای انجام این پژوهش از پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی با متغیرهایی از قبیل توانایی، درک و تصور از شغل، حمایت سازمانی، انگیزه، ارزیابی، اعتبار و عناصر محیطی با آلفای کراباخ ۰/۸۶ استفاده شد. پایایی پرسشنامه ها در این تحقیق به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۷۷ به دست آمد. برای تحلیل داده ها از روش آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (T مستقل و تحلیل ANOVA) و آزمون تعقیبی (توکی HSD) استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد تمامی مؤلفه های دانش و مهارت، وضوح نقش، حمایت سازمانی، انگیزه، بازخورد و عناصر محیطی از متغیر عملکرد شغلی اساتید به استثناء مؤلفه اعتبار در دو دانشگاه بین الملل و دولتی تفاوت معنی داری ندارند.

**واژگان کلیدی:** عملکرد شغلی- اساتید- دانشگاه دولتی- دانشگاه فردوسی- دانشگاه بین الملل.

## مقدمه

در عرصه جهانی، کسب دانش و علم، مرزهای ملی را درنوردیده و دنیای عظیم ما را تبدیل به دهکده جهانی کرده است. فرامی شدن اطلاعات حاصل از تحقیقات و پژوهش های علمی و به کارگیری جهانی آن هاسبب گشته تا موج جدیدی از همکاری های علمی بین المللی شکل بگیرد. پیدایش دانشگاه های بین المللی از نتایج این نوع همکاری هاست. ویژگی مهم این دانشگاه ها استفاده از فضای آموزشی موجود در سایر مراکز دانشگاهی دنیا است تا بتوانند در گسترش علوم جهانی و ملی سهمی داشته باشند.

پیرو همین سیاست جهانی و برای رقابت و بقا در زمینه آموزش دانشگاهی، جمهوری اسلامی ایران با توجه به برنامه چشم انداز ۲۰ ساله نظام و مفاد بند (ب) قانون چهارم توسعه (۸۸-۱۳۸۴) تاسیس دانشگاه بین الملل<sup>۱</sup> را مورد بررسی قرار داد (مجموعه برنامه چهارم توسعه ۱۳۸۸/۱۱/۲۷). دانشگاه بین الملل (در مورخه ۹۰/۳/۱) با موافقت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری راه اندازی و به جذب دانشجو در مقاطع تحصیلات تکمیلی و دوره دکتری بخصوص دوره پزشکی، دندانپزشکی و دارو سازی اقدام نمود.

فلسفه وجودی تاسیس دانشگاه های بین الملل در ایران جلوگیری از خروج دانشجویان به خارج از کشور برای ادامه تحصیل و ترغیب آنان به تحصیل در ایران و جذب دانشجویان خارجی می باشد. اهداف آن در ابتدای امر معرفی کشور بعنوان یک قطب علمی در سطح منطقه، جذب جوانان جویای تحصیل در سطح منطقه و بین الملل، بازگرداندن دانشجویان ایرانی مشغول به تحصیل در خارج از کشور، معرفی اعتقادی-فرهنگی کشور، و نهایتاً درآمد زایی بود. برای این منظور از استراتژی های تامین بستر قانونی برای آموزش بین الملل، ساخت وساز و توسعه فضای فیزیکی ویژه آموزش بین الملل (کلاس، آزمایشگاه و...)، توانمند سازی منابع انسانی ویژه آموزش بین الملل (اساتید، کارکنان و...)، شناسایی و جذب سرمایه گذاران در امر آموزش و بازار یابی در سطح منطقه و بین الملل استفاده نمود تا بتواند به اهداف مورد نظر دست یابد. در ابتدا این دانشگاه ها از فضای دانشگاه دولتی تحت عنوان پردیس استفاده می کردند تا باری از دوش دولت بردارند و به بسیاری از جوانانی که به دلیل نبود امکان تحصیل در دانشگاه های داخل به خارج از کشور مهاجرت کرده و دچار مشکلات بسیاری می شدند کمک کنند.

طی نیم قرن اخیر در آموزش تحصیلات تکمیلی تغییرات شگرف و قابل ملاحظه ای پدید آمده است که این تغییرات در سیستم آموزشی دانشگاه ها از جمله دانشگاه های دولتی و بین المللی بسیار مشهود است. عمده ترین تغییرات در زمینه تدریس اثر بخش و با کیفیت است که از جمله وظائف اصلی اساتید دانشگاه تلقی می شود. تدریس در دانشگاه ها ارتباط با عملکرد شغلی اساتید دارد و در یکدیگر اثر متقابل دارند. دانشگاه هایی که در سطح ملی و بین المللی مطرح هستند علاوه بر زمینه های تحقیقاتی و پژوهشی در زمینه آموزش اثر بخش نیز سهم زیادی دارند و عملکرد اساتید آنها مهم است.

در بلندای اندیشه و تفکر انسان ها برای رسیدن به کمال مطلوب، همواره سعی شده از تمامی امکانات بهره گرفته شود، طبعاً نگرش والای فردی که منبعث از فرهنگ، عرق ملی، انضباط شخصی و سطح معلومات ویژه بوده، در قالب سازمان یافته و منسجمی در برخورد با مسائل مختلف تأثیر بسزائی داشته، نقش آفرین بوده، شکل گیری و هدفدار شدن مقوله کاری را فراهم آورده و نهایتاً پیشرفت و توسعه را به همراه می آورد. چنانچه این تصورات به طور عینی در لحظه به لحظه کار ملموس باشد، می توان دورنمای ارزنده ای را از نحوه ارائه کار عالی در ذهن ترسیم نمود. این امر البته موقعی تحقق می یابد که عملکرد شغلی هر فرد در هر سازمانی که مشغول به کار می باشد تعریف و مشخص شود. از آن جاکه عملکرد شغلی نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه ای که او به اقتضات شغلی اش پاسخ می دهد، مشخص می کند، هنگام گزینش کارکنان در هر سازمان یا موسسه ای ویژگی های متفاوتی را چه به صورت رسمی و چه غیررسمی لحاظ می کنند.

مهمترین و اساسی ترین مسئله هر سازمانی، عملکرد شغلی نیروهای انسانی آن سازمان است. عملکرد به عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان از تکه های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می دهد. صاحب نظران اخیراً عملکرد شغلی را به دو بعد عملکرد وظیفه ای<sup>۲</sup> و عملکرد زمینه ای<sup>۳</sup> تقسیم کرده اند (سعادت، ۱۳۸۴). عملکرد وظیفه ای مربوط به مسئولیت هایی است که در برگه مسئولیت ها و وظایف کارکنان ثبت شده است و با وظایف محوله کارکنان در ارتباط است. اما عملکرد زمینه ای مربوط به رفتارهایی است که بقای شبکه سازمانی و اجتماعی و جو روانشناختی که وظایف فنی را احاطه کرده است.

دسته بندی دیگری نیز برای عملکرد شغلی وجود دارد که عملکرد را به سه دسته عملکرد شغلی عمومی، عملکرد شغلی فنی و عملکرد شغلی بین فردی تقسیم می کند (موتو ویدلو و همکاران، ۱۹۹۴). عملکرد شغلی عمومی نحوه عمل و اقدام یکپارچه در تمامی ابعاد شغل را در بر می گیرد. در مقابل عملکرد شغلی فنی مبتنی بر تواناییها و مهارتهای فنی<sup>۴</sup> مورد نیاز در شغل و عملکرد شغلی بین فردی مبتنی بر ارزیابی

<sup>۱</sup> International University

<sup>۲</sup> The performance of duty

<sup>۳</sup> The performance of the underlying

<sup>۴</sup> technical skills

تعامل و رابطه همکارانه با دیگر همکاران و کارکنان سازمان است. بسیاری از مدیران برای افزایش عملکرد و راضی نگه داشتن کارکنان از پاداش های مالی استفاده می کنند، با این حال این تنها ترغیب کننده کارکنان برای ارتقاء عملکرد نیست. مشکلاتی که سازمانهای کنونی دارند، این است که مدیران، آنها احساس می کنند که همه مشکلات تنها با پول حل می شود. با این حال، کارکنان نیازهای دیگری نیز دارند که شاید مهم تر از نیازهای مالی باشد. در عملکردشغلی داشتن شاخص برای سنجش عملکردها، می تواند با شناخت از فرصتها و تهدیدهای رو در روی، در یافتن راهکار اجرایی برای برنامه ریزی در کاستن از ضعف ها و تقویت قوت ها موثر واقع شود. امروزه با رشد روزافزون اطلاعات و پیچیده تر شدن مشاغل، بر اهمیت عملکرد شغلی نیز افزوده شده است.

## بیان مسئله

عصر کنونی دوره تحولات شتابنده و غیرقابل پیش بینی است و بدون تردید نظام آموزش عالی نقشی اساسی در توسعه جامعه همگام با این تحولات دارد. آموزش عالی و تحصیلات تکمیلی بستر اصلی تدارک و تأمین نیروی انسانی برای پیشرفت و هم چنین جوابگوی به نیازها و ارتقاء تکنولوژی می باشند. سهم مأموریت اصلی آموزش عالی عبارت است از آموزش، پژوهش و ارائه خدمات علمی که توسط مراکز علمی، دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی (دولتی، بین الملل و غیردولتی) تحقق می یابد. این مراکز بعنوان بالاترین مرکز اندیشه و رزی و تولید علم جامعه محسوب شده و با حضور و فعالیت اندیشمندان، متفکران، محققان، دانش پژوهان و دانشجویان در اعتلای علمی و جهت بخشیدن به حرکت های فکری، اعتقادی، فرهنگی و سیاسی جامعه در این عصر نقشی اساسی دارند.

چشم انداز فعالیت های دانشگاه ها (دولتی، بین المللی یا غیردولتی) در سطوح کارشناسی به منظور ارتقاء کیفیت یادگیری و در سطوح تحصیلات تکمیلی به منظور تخصص پروری است. هرچه دامنه تحصیلات افزوده تر می شود تربیت متخصص برجسته ترمی گردد. تربیت نیروی متخصص ارتباط تنگاتنگی با شیوه ها و کیفیت آموزش دارد. ارتقای کیفیت آموزشی در دانشگاه ها و مراکز آموزشی دنیا در چند دهه اخیر مورد توجه قرار گرفته است، تدریس، اساس عملکردشغلی اساتید دانشگاه ها را تشکیل می دهد چگونگی انجام آن می تواند در گرایش دانشجویان به اشتغال در زمینه تحصیلی تأثیر گذاشته و به تداوم رشد علمی بیافزاید.

از نظر هرسی و گلداسمیت (۱۹۹۰) عملکرد عبارت است از چیزی که شخص به عنوان سابقه برجای می گذارد و صرف نظر از هدف به وجود می آید. هرسی (۱۹۸۱) بر این باور است که عملکرد رفتار است و باید از نتایج تمایز داده شود، چرا که آنها می توانند تحت تاثیر عوامل سیستمها تحریف شوند. هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۱) ۷ مؤلفه را برای عملکردشغلی تعریف کرده اند که عبارتند از: توانایی (دانش و مهارت)، درک یا تصور از شغل، حمایت سازمانی، انگیزه (تمایل)، ارزیابی (باز خورد عملکرد)، اعتبار (و حقوق پرسنلی) و عناصر محیطی (تناسب محیطی). تمامی این مؤلفه ها در بازدهی شغلی اساتید و در نتیجه در کیفیت تدریس آنها تأثیر گذار است.

علیرغم فعالیت های کلی و عمومی یکسانی که در دانشگاه ها و مراکز مختلف روی می دهد و علیرغم اتفاقات آموزشی و تدریسی که توسط تمامی اساتید در دانشگاه های مختلف دولتی بین الملل یا غیردولتی روی می دهد همواره با این سؤال مطرح بوده است که آیا اساتید دانشگاه ها عملکردشغلی یکسانی دارند؟ آیا اساتید دانشگاه طرح درس دارند؟ آیا طرح درس اساتیدی که دروس مشابه را در دانشگاه های مختلف تدریس می کنند یکسان است؟ آیا اساتید در دانشگاه های مختلف با دروس یکسان، ارزشیابی یکسانی از دانشجویان دارند؟ آیا اساتید در دانشگاه های مختلف از دانش مهارت های خود یکسان استفاده می کنند؟ آیا اساتید درک درستی از نقش خود دارند؟ آیا انگیزه برای تدریس با کیفیت دارند؟ آیا عوامل محیطی در تدریس آنها تأثیر می گذارد؟ و....

برای دستیابی به پاسخ این سؤال ها این تحقیق با هدف مقایسه عملکردشغلی اساتید دانشگاه فردوسی بین الملل انجام شده است.

## هدف کلی

مقایسه عملکردشغلی اساتید در دانشگاه بین الملل و دانشگاه دولتی فردوسی مشهد از دیدگاه اساتید دوره تحصیلات تکمیلی می باشد.

## اهداف فرعی

- ۱- بررسی مقایسه ای درک یا تصور از شغل اساتید دانشگاه بین الملل و فردوسی
- ۲- بررسی مقایسه ای حمایت سازمانی اساتید دانشگاه بین الملل و فردوسی
- ۳- بررسی مقایسه ای انگیزه (تمایل) اساتید دانشگاه بین الملل و فردوسی
- ۴- بررسی مقایسه ای باز خورد عملکرد اساتید دانشگاه بین الملل و فردوسی
- ۵- بررسی مقایسه ای اعتبار اساتید دانشگاه بین الملل و فردوسی
- ۶- بررسی مقایسه ای عناصر محیطی محیط اساتید دانشگاه بین الملل و فردوسی

## سوال اصلی

آیا عملکرد شغلی اساتید دانشگاه بین الملل با اساتید دانشگاه دولتی فردوسی مشهد تفاوت دارد؟

## سؤال های فرعی

- ۱- آیا تفاوتی بین توانایی (دانش و مهارت) اساتید دانشگاه بین الملل و فردوسی مشهد تفاوت وجود دارد؟
- ۲- آیا تفاوتی بین درک یا تصور شغل اساتید دانشگاه بین الملل و فردوسی مشهد تفاوت وجود دارد؟
- ۳- آیا تفاوتی بین حمایت سازمانی اساتید دانشگاه بین الملل و فردوسی مشهد تفاوت وجود دارد؟
- ۴- آیا تفاوتی بین انگیزه (تمایل) اساتید دانشگاه بین الملل و فردوسی مشهد تفاوت وجود دارد؟
- ۵- آیا تفاوتی بین بازخور عملکرد اساتید دانشگاه بین الملل و فردوسی مشهد تفاوت وجود دارد؟
- ۶- آیا تفاوتی بین اعتبار اساتید دانشگاه بین الملل و فردوسی مشهد تفاوت وجود دارد؟
- ۷- آیا تفاوتی بین عناصر محیطی اساتید دانشگاه بین الملل و فردوسی مشهد تفاوت وجود دارد؟

## تحقیقات داخلی<sup>۵</sup>

حاج موسایی (۱۳۸۴): در پژوهشی تحت عنوان "عملکرد شغلی اساتید" به تحقیق پرداخته که چهار محور تسلط بر توان علمی-روش تدریس- انضباط آموزشی-ویژگی های فردی و اجتماعی را مدنظر داشته، نتایج نشان داد در این نظرات رشته های فنی مهندسی، علوم پایه و علوم انسانی در مورد استفاده از نتایج ارزشیابی اساتید برای تعیین سرنوشت شغلی آنان تفاوت معنی داری وجود ندارد و به این معنی که اکثریت دانشجویان موافق با این مطلب بودند که نتایج ارزشیابی ها می تواند مبنایی برای تعیین سرنوشت شغلی اساتید باشد.

شریفیان (۱۳۸۴): در پژوهشی تحت عنوان "تدریس اثر بخش در موسسات آموزش عالی" به این نتیجه رسیدند که بین تدریس اساتید و سابقه تدریس آنها رابطه معنا داری وجود دارد. و هم چنین عملکرد شغلی آنها در رابطه با دانشگاه محل خدمت مرتبه علمی و عملکرد تدریس تفاوت معنی داری دارد.

## تحقیقات خارجی<sup>۶</sup>

چیانگ و سیه<sup>۷</sup> (۲۰۱۲): با انجام تحقیقی با عنوان "تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده و به توانمندسازی روان شناختی بر عملکرد شغلی" گزارش کردند که ضریب همبستگی بین حمایت سازمانی ادراک شده و عملکرد شغلی مثبت و معنادار ( $r=0/21$ ) است.

وات و هرگیس (۲۰۱۰): با انجام مطالعه ای در "رابطه با ارتباط بین احتمال بی حوصلگی با بیکاری ذهنی، حمایت سازمانی ادراک شده و عملکرد شغلی" نشان دادند که ضریب همبستگی بین حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی برابر ۰/۴۶ است.

## روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش جمع آوری اطلاعات توصیفی-پیمایشی و مقطعی است.

## جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق راکلیه اساتید دانشگاه دولتی و بین المللی فردوسی مشهد در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ تشکیل می دهد. جامعه. اساتید به تعداد ۶۸ استاد که ۱۸ استاد در دانشگاه دولتی، ۳۰ استاد در دانشگاه بین الملل و ۲۰ استاد در هر دو دانشگاه تدریس می کردند.

## تجزیه و تحلیل داده ها

۱- آیا تفاوتی بین توانایی (دانش و مهارت) اساتید دانشگاه بین الملل و دانشگاه فردوسی مشهد وجود دارد؟

<sup>5</sup> Internal investigations

<sup>6</sup> Foreign search

<sup>7</sup> Chiyang and sieh

جدول ۱ مقایسه میانگین توانایی در بین استادان دانشگاه دولتی، بین الملل و هردو

| معناداری | F مقدار | انحراف معیار | میانگین | تعداد |           |                        |
|----------|---------|--------------|---------|-------|-----------|------------------------|
| ۰.۳۷/    | ۵۲۶/۳   | ۴۰۰۰۰/       | ۶۰۰/۴   | ۱۲    | دولتی     | توانایی (دانش و مهارت) |
|          |         | ۳۸۷۸۰/       | ۷۹۰/۴   | ۲۲    | بین الملل |                        |
|          |         | ۴۷۸۱۹/       | ۴۲۵/۴   | ۱۶    | هر دو     |                        |
|          |         | ۴۴۲۶۵/       | ۶۲۸/۴   | ۵۰    | کل        |                        |

جدول فوق نشان می دهد که میانگین دانشگاه بین الملل (۴/۷۹۰) بیشتر از میانگین دانشگاه دولتی (۴/۶۰۰) و میانگین هردو (۴/۴۲۵) کمترین میزان را در این شاخص دارد. آزمون معنی داری با ۹۵ درصد اطمینان اختلاف شاخص توانایی (دانش و مهارت) در بین سه گروه اساتیدی که در دانشگاه دولتی، بین المللی و هردو را نشان داده است (۰/۰۳۷) اما مشخص نمی باشد که این اختلاف ناشی از تفاوت دانش و مهارت اساتید دانشگاه بین الملل و دولتی است یا خیر؟ لذا برای بررسی درون گروهی و معنی داری تفاوت دو به دو گروه ها از آزمون تعقیبی توکی اچ اس دی<sup>۸</sup> استفاده شده است.

جدول ۲- آزمون تعقیبی توکی توانایی در بین استادان دانشگاه دولتی، بین الملل و هردو

| بازه    |         | معناداری | خطای استاندارد | اختلاف میانگین | دانشگاه   |           |
|---------|---------|----------|----------------|----------------|-----------|-----------|
| پایین   | بالا    |          |                |                | بین الملل | دولتی     |
| -۰/۵۵۶۹ | ۰/۱۷۵۱  | ۰/۴۲۳    | ۰/۱۵۱۲۵        | -۰/۱۹۰۹۱       | هر دو     | دولتی     |
| -۰/۲۱۴۵ | ۰/۵۶۴۵  | ۰/۵۲۷    | ۰/۱۶۰۹۴        | ۰/۱۷۵۰۰        | دولتی     |           |
| -۰/۱۷۵۱ | ۰/۵۵۶۹  | ۰/۴۲۳    | ۰/۱۵۱۲۵        | ۰/۱۹۰۹۱        | هر دو     | بین الملل |
| ۰/۰۳۰۸  | ۰/۷۰۱۰  | ۰/۰۲۹    | ۰/۱۳۸۴۷        | *۳۶۵۹۱         | دولتی     |           |
| -۰/۵۶۴۵ | ۰/۲۱۴۵  | ۰/۵۲۷    | ۰/۱۶۰۹۴        | -۰/۱۷۵۰۰       | بین الملل | هر دو     |
| -۰/۷۰۱۰ | -۰/۰۳۰۸ | ۰/۰۲۹    | ۰/۱۳۸۴۷        | *-۳۶۵۹۱        | دولتی     |           |

در جدول فوق با توجه به سطح معناداری و ستاره دار بودن اختلاف مشخص است که بین دانش و مهارت اساتیدی که در دانشگاه بین الملل و یا هر دو دانشگاه تدریس می کنند اختلاف معنادار وجود دارد. در سایر مقایسه های دویه دو اختلاف معنی دار مشاهده نشده است. سطح معنی داری این شاخص بین دو دانشگاه دولتی و بین الملل از ۵ درصد بالاتر است (۰/۴۲۳). بنابراین بین دانش و مهارت اساتید دانشگاه بین الملل با دولتی تفاوتی وجود ندارد.

۲- آیا تفاوتی بین وضوح نقش اساتید دانشگاه بین الملل و دانشگاه فردوسی مشهد وجود دارد؟

جدول ۳- مقایسه میانگین وضوح نقش در بین استادان دانشگاه دولتی، بین الملل و هردو

| معناداری | F مقدار | انحراف معیار | میانگین | تعداد |           |          |
|----------|---------|--------------|---------|-------|-----------|----------|
| ۰.۶۱/    | ۷۸۸/    | ۳۷۰۰۹/       | ۴۳۳/۴   | ۱۲    | دولتی     | وضوح نقش |
|          |         | ۱۸۸۱۸/       | ۳۷۲/۴   | ۲۲    | بین الملل |          |
|          |         | ۳۸۶۴۴/       | ۵۰۰/۴   | ۱۶    | هر دو     |          |
|          |         | ۳۰۷۷۵/       | ۴۲۸/۴   | ۵۰    | کل        |          |

جدول فوق نشان می دهد که شاخص وضوح نقش در بین سه گروه اساتیدی که در دانشگاه دولتی، بین المللی و هردو تدریس می کنند اختلاف ندارد. سطح معنی داری از ۵ درصد بالاتر است (۰/۰۶۱). بنابراین بین وضوح نقش اساتید دانشگاه بین الملل و دانشگاه فردوسی مشهد تفاوت وجود ندارد.

۳- آیا تفاوتی بین حمایت سازمانی اساتید دانشگاه بین الملل و دانشگاه فردوسی مشهد وجود دارد؟

جدول ۴-مقایسه میانگین حمایت سازمانی در بین استادان دانشگاه دولتی، بین الملل و هردو

| معداری | F مقدار | انحراف معیار | میانگین | تعداد | دولتی     | حمایت سازمانی |
|--------|---------|--------------|---------|-------|-----------|---------------|
| ۹۷۵./  | ۰.۲۶./  | ۴۶۰۷۳./      | ۶۵۴/۳   | ۱۲    | دولتی     |               |
|        |         | ۴۴۴۵۱./      | ۶۵۵/۳   | ۲۲    | بین الملل |               |
|        |         | ۴۲۹۷۶./      | ۶۲۵/۳   | ۱۶    | هردو      |               |
|        |         | ۴۳۴۸۳./      | ۶۴۵/۳   | ۵۰    | کل        |               |

جدول فوق نشان می دهد که سطح معنی داری از ۵ درصد بیشتر است (۰/۹۷۵) و شاخص حمایت سازمانی در بین سه گروه اساتیدی که در دانشگاه دولتی، بین المللی و هردو تدریس می کنند، اختلاف معنی داری ندارد. بنابراین بین حمایت سازمانی دانشگاه بین الملل و دولتی تفاوتی وجود ندارد.

۴- آیا تفاوتی بین انگیزه اساتید دانشگاه بین الملل و دانشگاه فردوسی مشهد وجود دارد؟

جدول ۵-مقایسه میانگین انگیزه در بین استادان دانشگاه دولتی، بین الملل و هردو

| معداری | F مقدار | انحراف معیار | میانگین | تعداد | دولتی     | انگیزه |
|--------|---------|--------------|---------|-------|-----------|--------|
| ۰.۰۲./ | ۸۷۰/۶   | ۴۸۱۱۳./      | ۷۸۴/۳   | ۱۲    | دولتی     |        |
|        |         | ۲۵۹۳۰./      | ۷۲۲/۳   | ۲۲    | بین الملل |        |
|        |         | ۷۵۰۰۰./      | ۱۸۷/۳   | ۱۶    | هردو      |        |
|        |         | ۵۷۱۷۸./      | ۵۷۸/۳   | ۵۰    | کل        |        |

جدول فوق نشان می دهد که میانگین انگیزه اساتید دانشگاه دولتی (۳/۷۸۴) بیشتر از بین الملل (۳/۷۲۲) می باشد و در گروه هردو این میانگین (۳/۱۸۷) کمتر از آنها است. شاخص انگیزه در بین سه گروه اساتیدی که در دانشگاه دولتی، بین المللی و هردو تدریس می کنند با ۹۹ درصد اطمینان اختلاف معنی دار را نشان داده است (۰/۰۰۲) اما مشخص نمی باشد که این اختلاف ناشی از تفاوت انگیزه اساتید دانشگاه بین الملل و دولتی است یا خیر؟ برای بررسی درون گروهی و معنی داری تفاوت دو به دو گروه ها از آزمون تعقیبی توکی اچ اس دی استفاده شده است.

جدول ۶- آزمون تعقیبی توکی انگیزه در بین استادان دانشگاه دولتی، بین الملل و هردو

| بازه    |         | معداری | خطای استاندارد | اختلاف میانگین | دانشگاه   |           |
|---------|---------|--------|----------------|----------------|-----------|-----------|
| پایین   | بالا    |        |                |                | بین الملل | دولتی     |
| ۰/۳۸۴۲  | -۰/۵۰۷۹ | ۰/۹۴۰  | ۰/۱۸۴۳۰        | -۰/۰۶۱۸۷       | بین الملل | دولتی     |
| ۱/۰۰۹۳  | ۰/۰۶۰۱  | ۰/۰۲۴  | ۰/۱۹۶۱۲        | * ۰/۵۳۴۷۲      | هردو      |           |
| ۰/۵۰۷۹  | -۰/۳۸۴۲ | ۰/۹۴۰  | ۰/۱۸۴۳۰        | ۰/۰۶۱۸۷        | دولتی     | بین الملل |
| ۱/۰۰۵۰  | ۰/۱۸۸۲  | ۰/۰۰۳  | ۰/۱۶۸۷۴        | * ۰/۵۹۶۵۹      | هردو      |           |
| -۰/۰۶۰۱ | -۱/۰۰۹۳ | ۰/۰۲۴  | ۰/۱۹۶۱۲        | * -۰/۵۳۴۷۲     | دولتی     | هردو      |
| -۰/۱۸۸۲ | -۱/۰۰۵۰ | ۰/۰۰۳  | ۰/۱۶۸۷۴        | * -۰/۵۹۶۵۹     | بین الملل |           |

در جدول فوق با توجه به سطح معناداری و ستاره دار بودن اختلاف مشخص است که بین انگیزه اساتیدی که در دانشگاه دولتی و یا هردو دانشگاه تدریس می کنند اختلاف معنادار وجود دارد (۰/۰۲۴). همچنین بین انگیزه اساتیدی که در دانشگاه بین الملل و هردو دانشگاه تدریس می کنند نیز تفاوت معنی دار وجود دارد (۰/۰۰۳). سطح معنی داری این شاخص بین دو دانشگاه دولتی و بین الملل از ۵ درصد بالاتر است (۰/۹۴). لذا بین انگیزه اساتید دانشگاه بین الملل با دولتی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

۵- آیا تفاوتی بین باز خورد اساتید دانشگاه بین الملل و دانشگاه فردوسی مشهد وجود دارد؟

جدول ۷-مقایسه میانگین بازخورد در بین استادان دانشگاه دولتی، بین الملل و هردو

| معناداری | مقدار F | انحراف معیار | میانگین | تعداد | دولتی     | بازخورد |
|----------|---------|--------------|---------|-------|-----------|---------|
| ۰.۲۱/    | ۲۱۴/۴   | ۶۶۰۶۲/       | ۴۸۳/۳   | ۱۰    | دولتی     | بازخورد |
|          |         | ۶۳۶۲۱/       | ۲۵۰/۳   | ۲۲    | بین الملل |         |
|          |         | ۸۳۱۰۴/       | ۷۱۸/۲   | ۱۶    | هردو      |         |
|          |         | ۷۵۸۷۱/       | ۱۲۱/۳   | ۴۸    | کل        |         |

جدول فوق نشان می دهد که میانگین شاخص بازخورد اساتید دانشگاه دولتی (۳/۴۸۳) بیشتر از بین الملل (۳/۲۵۰) می باشد و در گروه هردو این میانگین (۲/۷۱۸) کمتر از آنها است. شاخص بازخورد در بین سه گروه اساتیدی که در دانشگاه دولتی، بین المللی و هردو تدریس می کنند با ۹۹ درصد اطمینان اختلاف معنی دار را نشان داده است (۰/۰۲۱) اما مشخص نمی باشد که این اختلاف ناشی از تفاوت این شاخص در دانشگاه بین الملل و دولتی است یا خیر؟ برای بررسی درون گروهی و معنی داری تفاوت دو به دو گروه ها از آزمون تعقیبی توکی اچ اس دی استفاده شده است.

جدول ۸-آزمون توکی برای بررسی معنی داری تفاوت دوبه دو گروه ها

| بازه    |         | معناداری | خطای استاندارد | اختلاف میانگین | دانشگاه   |           |
|---------|---------|----------|----------------|----------------|-----------|-----------|
| پایین   | بالا    |          |                |                | بین الملل | دولتی     |
| -۰/۴۲۴۴ | ۰/۸۹۱۱  | ۰/۶۶۸    | ۰/۲۷۱۴۰        | ۰/۲۳۳۳۳        | هردو      | دولتی     |
| ۰/۰۶۹۴  | ۱/۴۵۹۸  | ۰/۰۲۸    | ۰/۲۸۶۸۶        | * ۰/۷۶۴۵۸      | هردو      |           |
| -۰/۸۹۱۱ | ۰/۴۲۴۴  | ۰/۶۶۸    | ۰/۲۷۱۴۰        | -۰/۲۳۳۳۳       | دولتی     | بین الملل |
| -۰/۰۳۵۴ | ۱/۰۹۷۹  | ۰/۰۷۰    | ۰/۲۳۳۸۱        | ۰/۵۳۱۲۵        | هردو      |           |
| -۱/۴۵۹۸ | -۰/۰۶۹۴ | ۰/۰۲۸    | ۰/۲۸۶۸۶        | * - ۰/۷۶۴۵۸    | دولتی     | هردو      |
| -۱/۰۹۷۹ | ۰/۰۳۵۱  | ۰/۰۷۰    | ۰/۲۳۳۸۱        | ۰/۵۳۱۲۵        | بین الملل |           |

در جدول فوق با توجه به سطح معناداری و ستاره دار بودن اختلاف مشخص است که بین شاخص بازخورد اساتیدی که در دانشگاه دولتی و یا هردو دانشگاه تدریس می کنند اختلاف معنادار وجود دارد (۰/۰۲۸). در سایر مقایسه های دو به دو اختلاف معنی دار مشاهده نشده است. اختلاف این شاخص در دو دانشگاه دولتی و بین الملل از سطح معنی داری ۵ درصد بیشتر است (۰/۰۷۰). لذا بین شاخص بازخورد اساتید دانشگاه بین الملل و بادولتی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

۶ - آیا تفاوتی بین اعتبار اساتید دانشگاه بین الملل و دانشگاه فردوسی مشهد وجود دارد؟

جدول ۹-مقایسه میانگین اعتبار در بین استادان دانشگاه دولتی، بین الملل و هردو

| معناداری | مقدار F | انحراف معیار | میانگین | تعداد | دولتی     | اعتبار |
|----------|---------|--------------|---------|-------|-----------|--------|
| ۰.۳۱/    | ۶۴۲/۳   | ۴۷۲۱۱/       | ۱۲۸/۴   | ۱۰    | دولتی     | اعتبار |
|          |         | ۷۵۴۰۲/       | ۸۱۸/۳   | ۲۲    | بین الملل |        |
|          |         | ۶۵۴۰۵/       | ۷۰۸/۳   | ۱۶    | هردو      |        |
|          |         | ۶۳۳۷۹/       | ۸۱۹/۳   | ۴۸    | کل        |        |

جدول فوق نشان می دهد که میانگین شاخص اعتبار اساتید دانشگاه دولتی (۴/۱۲۸) بیشتر از بین الملل (۳/۸۱۸) می باشد و در گروه هردو این میانگین (۳/۷۰۸) کمتر از آنها است. شاخص اعتبار در بین سه گروه اساتیدی که در دانشگاه دولتی، بین المللی و هردو تدریس می کنند با ۹۵ درصد اطمینان اختلاف معنی دار را نشان داده است (۰/۰۳۱) اما مشخص نمی باشد که این اختلاف ناشی از تفاوت این شاخص در دانشگاه بین الملل و دولتی است یا خیر؟ برای بررسی درون گروهی و معنی داری تفاوت دو به دو گروه ها از آزمون تعقیبی توکی اچ اس دی استفاده شده است.

جدول ۱۰- آزمون توکی برای بررسی معنی داری تفاوت دو به دو گروه ها

| بازه    |        | معناداری | خطای استاندارد | اختلاف میانگین | دانشگاه    |            |
|---------|--------|----------|----------------|----------------|------------|------------|
| پایین   | بالا   |          |                |                | بین المللی | دولتی      |
| -۰/۴۰۸۵ | ۰/۷۷۲۲ | ۰/۰۳۷    | ۰/۲۴۳۵۸        | ۰/۱۸۱۸۲        | بین المللی | دولتی      |
| -۰/۳۳۲۳ | ۰/۹۱۵۷ | ۰/۴۹۹    | ۰/۲۵۷۴۶        | ۰/۲۹۱۶۷        | هر دو      | دولتی      |
| -۰/۷۷۲۲ | ۰/۴۰۸۵ | ۰/۰۳۷    | ۰/۲۴۳۵۸        | -۰/۱۸۱۸۲       | دولتی      | بین المللی |
| -۰/۳۹۸۷ | ۰/۶۱۸۴ | ۰/۸۶۰    | ۰/۲۰۹۸۵        | ۰/۱۰۹۸۵        | هر دو      | بین المللی |
| -۰/۹۱۵۷ | ۰/۳۳۲۳ | ۰/۴۹۹    | ۰/۲۵۷۴۶        | -۰/۲۹۱۶۷       | دولتی      | هر دو      |
| -۰/۶۱۸۴ | ۰/۳۹۸۷ | ۰/۸۶۰    | ۰/۲۰۹۸۵        | -۰/۱۰۹۸۵       | بین المللی | هر دو      |

در جدول فوق با توجه به سطح معناداری و ستاره دار بودن اختلاف مشخص است که بین شاخص اعتبارآسائیدی که در دانشگاه دولتی و بین المللی تدریس می کنند اختلاف معنادار وجود دارد (۰/۰۳۷). در سایر مقایسه های دو به دو اختلاف معنی دار مشاهده نشده است. لذا بین شاخص اعتبارآسائید دانشگاه بین المللی با دولتی تفاوت معنی داری وجود دارد.

۷- آیا تفاوتی بین عناصر محیطی دانشگاه بین المللی و دانشگاه فردوسی مشهد وجود دارد؟

جدول ۱۱- مقایسه میانگین عناصر محیطی در بین استادان دانشگاه دولتی، بین المللی و هر دو

| معناداری | F مقدار | انحراف معیار | میانگین | تعداد | دولتی      | بین المللی | هر دو | کل |
|----------|---------|--------------|---------|-------|------------|------------|-------|----|
| ۷۵۶/     | ۲۸۱/    | ۶۷۱۹۸/       | ۴۴۰/۳   | ۱۰    | دولتی      | بین المللی | هر دو | کل |
|          |         | ۷۰۸۳۹/       | ۳۰۹/۳   | ۲۲    | بین المللی | هر دو      | کل    |    |
|          |         | ۷۳۷۱۱/       | ۴۷۵/۳   | ۱۶    | هر دو      | کل         |       |    |
|          |         | ۷۰۰۱۰/       | ۳۹۱/۳   | ۴۸    | کل         |            |       |    |

جدول فوق نشان می دهد که شاخص عناصر محیطی در بین سه گروه اساتیدی که در دانشگاه دولتی، بین المللی و هر دو تدریس می کنند، اختلاف معنی داری ندارد (۰/۷۵۶). لذا شاخص عناصر محیطی در دو دانشگاه بین المللی و دولتی تفاوت معنی داری ندارد.

سؤال اصلی تحقیق: آیا تفاوتی بین عملکرد شغلی اساتید دانشگاه بین المللی و دانشگاه فردوسی مشهد وجود دارد؟

جدول ۱۲- مقایسه میانگین عملکرد شغلی استادان دانشگاه دولتی، بین المللی و هر دو

| معناداری | F مقدار | انحراف معیار | میانگین | تعداد | دولتی      | بین المللی | هر دو | کل |
|----------|---------|--------------|---------|-------|------------|------------|-------|----|
| ۰۲۹/     | ۱۴۰/۲   | ۲۸۳۳۷/       | ۹۵۵/۳   | ۱۲    | دولتی      | بین المللی | هر دو | کل |
|          |         | ۴۰۰۸۰/       | ۸۵۴/۳   | ۲۲    | بین المللی | هر دو      | کل    |    |
|          |         | ۴۳۰۲۹/       | ۶۶۲/۳   | ۱۶    | هر دو      | کل         |       |    |
|          |         | ۳۹۵۷۶/       | ۸۱۳/۳   | ۵۰    | کل         |            |       |    |

جدول فوق نشان می دهد که میانگین عملکرد شغلی اساتید (متغیر اصلی تحقیق) دانشگاه دولتی (۳/۹۵۵) بیشتر از بین المللی (۳/۸۵۴) می باشد و در گروه هر دو این میانگین (۳/۶۶۲) کمتر از آنها است. متغیر عملکرد شغلی در بین سه گروه اساتیدی که در دانشگاه دولتی، بین المللی و هر دو تدریس می کنند با ۹۵ درصد اطمینان اختلاف معنی دار را نشان داده است (۰/۰۲۹) اما مشخص نمی باشد که این اختلاف ناشی از تفاوت این شاخص در دانشگاه بین المللی و دولتی است یا خیر؟ برای بررسی درون گروهی و معنی داری تفاوت دو به دو گروه ها از آزمون تعقیبی توکی اچ اس دی استفاده شده است.

جدول ۱۳-آزمون توکی برای بررسی معنی داری تفاوت دو به دو گروه ها

| مؤلفه                | دانشگاه   |           | اختلاف میانگین | خطای استاندارد | معناداری | بازه    |        |
|----------------------|-----------|-----------|----------------|----------------|----------|---------|--------|
|                      |           |           |                |                |          | پایین   | بالا   |
| عملکردشغلی<br>اساتید | دولتی     | بین الملل | ۰/۱۰۰۸۷        | ۰/۱۳۸۸۳        | ۰/۷۴۹    | -۰/۲۳۵۱ | ۰/۴۳۶۹ |
|                      |           | هردو      | * ۰/۲۹۲۴۷      | ۰/۱۴۷۷۳        | ۰/۰۲۸    | -۰/۰۶۵۱ | ۰/۶۵۰۰ |
|                      | بین الملل | دولتی     | -۰/۱۰۰۸۷       | ۰/۱۳۸۸۳        | ۰/۷۴۹    | -۰/۴۳۶۹ | ۰/۲۳۵۱ |
|                      |           | هردو      | ۰/۱۹۱۶۱        | ۰/۱۲۷۱۱        | ۰/۲۹۷    | -۰/۱۱۶۰ | ۰/۴۹۹۲ |
|                      | هردو      | دولتی     | * -۰/۲۹۲۴۷     | ۰/۱۴۷۷۳        | ۰/۰۲۸    | -۰/۰۶۵۱ | ۰/۶۵۰۰ |
|                      |           | بین الملل | -۰/۱۹۱۶۱       | ۰/۱۲۷۱۱        | ۰/۲۹۷    | -۰/۴۹۹۲ | ۰/۱۱۶۰ |

در جدول فوق با توجه به سطح معناداری و ستاره دار بودن اختلاف مشخص است که بین متغیر اصلی عملکردشغلی اساتیدی که در دانشگاه دولتی و هردو دانشگاه تدریس می کنند اختلاف معنادار وجود دارد (۰/۰۲۸). در سایر مقایسه های دو به دو اختلاف معنی دار مشاهده نشده است. لذا بین متغیر اصلی عملکردشغلی اساتید دانشگاه بین الملل با دولتی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

## بحث و نتیجه گیری

عملکردشغلی مبین سهم اساتیددردانشگاهی است که در آن کار می کنند. عملکرد نتایج کسب شده ای است که بر اثراجرا و انجام وظائف رسمی و غیررسمی حاصل می شود. عملکرداثری است که از اساتیدباقی می ماند و خروجی کار آنها را نشان می دهد. عملکردتحت تاثیرمولفه های مختلفی از جمله شخصیت، تفاوت های فردی، حمایت سازمانی، اعتبار، سابقه کار و عناصر محیطی و... قرار می گیرد. مقایسه عملکردشغلی اساتیددودانشگاه یک قسمت دیگر از سوال اصلی تحقیق است. اساتیدکلادریاره عملکردشغلی خود گزارش داده اند اما این گزارش درمولفه های مختلف متفاوت بود. در جمع بندی نتایج تحلیلی این مؤلفه ها، این نتیجه به دست آمد که اساتیدهر دودانشگاه عملکردشغلی را با میانگینی بالاتر از حد متوسط و نزدیک به ۴ گزارش کرده اند اما گزارش اساتیددانشگاه دولتی در خصوص عملکردشغلی خود با ۹۵ درصد اطمینان تفاوتی را با گزارش اساتیدبین الملل نشان نمی دهد و عملکردشغلی اساتیدهر دودانشگاه یکسان می باشد.

بهبود کیفیت تدریس و عملکردشغلی استادان از جمله مواردی است که دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی همواره به عنوان اهداف خود در نظر گرفته اند. هدف نهایی و بررسی کیفیت تدریس و عملکردشغلی اساتیددانشگاه بین الملل و دانشگاه فردوسی با توجه به اهمیت فرایند آموزش عالی این امکان را فراهم می سازد تا نقاط ضعف و قوت کیفیت تدریس و عملکردشغلی شناسایی شود و با تقویت کردن جنبه های مثبت و رفع نارسایی ها و نقاط ضعف کیفیت تدریس و عملکردشغلی در ایجاد تحول و اصلاح امور آموزش عالی گامهای مناسبی برداشته شود.

## منابع و مراجع

- [۱] حاجی موسایی، فاطمه (۱۳۸۵). بررسی نظرات دانشجویان دانشگاه تهران نسبت به نحوه ارزیابی عملکرد آموزشی اساتید. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء.
- [۲] دانشگاه فردوسی مشهد (۱۳۹۴/۰۱/۲). <http://www.um.ac.ir>.
- [۳] زین آبادی. حسن رضا، کیامنش. علیرضا (۱۳۸۴). ارزیابی درونی کیفیت گروه مشاوره و راهنمایی دانشگاه تربیت معلم تهران به منظور پیشنهاد الگویی جهت بهبود کیفیت و حرکت در جهت اعتباربخشی گروه های مشاوره و راهنمایی کشور، فصلنامه تازه ها و پژوهش های مشاوره جلد ۴، شماره ۱۵.
- [۴] طهماسبی، حمزه امین، واحدی، اشکان، توکلی مقدم، رضا (۱۳۸۹). چالش ها و راهبردهای ارزیابی گروه های آموزشی در راستای بهبود کیفیت و توسعه علمی کشور، چهارمین همایش ارزیابی درونی کیفیت در نظام دانشگاهی. تهران: موسسه انتشارات دانشگاه تهران، ۲۰۵-۲۱۷.
- [۵] مهدویان، اکبر (۱۳۷۷). ارزشیابی عملکرد شایستگی مبتنی بر کار و رفتار مدیران، مجله مدیریت دولتی، شماره ۵.
- [۶] وب سایت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری <http://www.msrt.ir>
- [۷] هرسی، پاول و بلانچارد (۱۹۸۱). مدیریت رفتار سازمانی. "ترجمه قاسم کبیری (۱۳۷۸)، تهران، مؤسسه انتشارات جهاد دانشگاهی.
- [۸] هاشمی، سید حامد (۱۳۹۰). تحلیل الگوی اعتبارسنجی و ارزیابی درونی جهت ارزیابی و تضمین کیفیت در نظام دانشگاهی، همایش ارزیابی کیفیت در نظام دانشگاهی، ۱۳۹۰.
- [۹] یونسکو (۱۳۸۶). تفکر درباره تحولات آینده آموزش و پرورش. ترجمه محمد علی امیری، تهران: نشر مدرسه.
- [10] Croom, D.B. (2003). Teacher burnout in agricultural education. *Journal of Agricultural Education*, 44(2), 12-26.
- [11] Feldman, K.A. (1984). Class size and college students' evaluation of teachers and courses: A closer look. *Research in Higher Education*, 21(1), 45-116, 1984.
- [12] Hersey, P., Blanchard, K.H., & Johnson, D.E. (1996). *Management of organizational behavior: utilizing of human resources* (7th Ed.). California: prentice-hall international NC.
- Hersy P. Blanchard K. (1983). *Management of Organizational Behavior*. New Jersey. Prentice-Hall.
- [13] Hersey, H. & Goldsmith, M. (1998). 'A situational approach to performance planning', *Training and Development Journal*, Madison, vol. 34, no. 11, p. 38.
- [14] Hoover, T., & Arrington, L.R. (1994). Supervised agricultural experience (SAE): Research Findings. *The Agricultural Education Magazine*, 67(2), 22-35.
- [15] Loudon, W. (2000). "Standards for standards: the development of Australian professional standards for teaching", *Australian Journal of Education*, 44(2): 118-34, 2000.
- [16] Marsh, H.W. (1984). Students' evaluations of university teaching: Dimensionality, reliability, validity, potential biases, and utility. *Journal of Educational Psychology*, 76 (5), 707-754.
- [17] Marsh, H.W. (1984). Students' evaluations of university teaching: Dimensionality, reliability, validity, potential biases, and utility. *Journal of Educational Psychology*, 76(5), 707-754.
- [18] Muijs, D., Campbell, J., Kyriakides, L., & Robinson, W. (2005). Making the Case for Differentiated Effectiveness: An overview of Research in Four Key Areas. *chool Effectiveness and School Improvement*, 16(1), 51-70.
- [19] Murray, H.G. (1980). A comprehensive plan for the evaluation of teaching at the University of Queensland. *Reflections*, 4, 3-11.
- [20] Mozaffari, N., Mohammadi, M., Dadkhah, A. (2010). The specialties of a good master from the viewpoint of student of Ardabil University of medical science 2008. *Journal of Policy Research, School of Nursing and Midwifery Ardabil*, Vol. 12, Pp. 64-71.