

## نظرات اعضای هیأت علمی و دستیاران علمی دانشگاه پیام نور استان خوزستان پیرامون موانع و مشکلات آموزشی و رفاهی

سیده مینا صفوی: کارشناس ارشد برنامه‌ریزی آموزشی، مسؤول امور دانشجویی دانشگاه پیام نور مرکز دزفول، دزفول، ایران.

مریم محمدی فرید\*: کارشناس ارشد برنامه‌ریزی آموزشی، مدرس دانشگاه پیام نور واحد شوش، شوش، ایران.  
خلیل کاظم پور مشهدی: کارشناس ارشد برنامه‌ریزی آموزشی، مدیر پردیس بین‌المللی رشد و فن‌آوری خوزستان، اهواز، ایران.

**چکیده:** پژوهش حاضر با هدف بررسی موانع و مشکلات آموزشی و رفاهی اعضای هیأت علمی و دستیاران علمی دانشگاه پیام نور استان خوزستان انجام گرفته است. جامعه‌ی پژوهش شامل کلیه‌ی دستیاران و اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور استان خوزستان در سال ۱۳۹۰ بودند، که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۲۰ نفر از بین آن‌ها انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسش‌نامه‌ی محقق‌ساخته بود. روایی صوری آن با استفاده از نظر متخصصان و پایایی به روش آلفای کرانباخ، ۰/۹۲ برای کل به‌دست آمد. یافته‌های پژوهش در ۵ خرده‌مقیاس نشان داد که بیشترین مشکلات دو گروه دستیابی به مهارت حرفه‌ای ( $\bar{X} = 1/5$ )، در مرحله‌ی بعد دستیابی به دانش جدید ( $\bar{X} = 1/77$ ) در مراتب بعدی به‌ترتیب امکانات رفاهی ( $\bar{X} = 1/87$ )، ساختار آموزشی ( $\bar{X} = 2/8$ ) و مشکلات سازمانی ( $\bar{X} = 3/64$ ) بود. نتایج نشان داد که تفاوت معناداری بین نظر آن دو در حیطه‌ی دستیابی به دانش جدید وجود داشت ( $P < 0/01$  و  $t = 2/51$ ). شواهد و نتایج این پژوهش نشان داد که دانشگاه پیام نور استان خوزستان، تلاش ناموفقی در فراهم کردن امکان دستیابی به دانش جدید و دسترسی به مهارت‌های حرفه‌ای داشته است و در زمینه‌ی فراهم کردن امکانات رفاهی نیز ناموفق بوده است. ساختار سازمانی و مقررات دانشگاه از موانع ارتقای جامعه‌ی مورد بررسی بود.

**واژگان کلیدی:** موانع آموزشی و رفاهی، عضو هیأت علمی، دستیار علمی، دانشگاه پیام نور.

\*نویسنده‌ی مسؤول: کارشناس ارشد برنامه‌ریزی آموزشی، مدرس دانشگاه پیام نور واحد شوش، شوش، ایران.

(Email: mohamadifarid17@gmail.com )

## مقدمه

یکی از ارکان توسعه‌ی علمی کشور، گسترش آموزش است که رشد اجتماعی و شکوفایی استعدادها را به‌همراه دارد و زمینه‌ساز خلاقیت‌های انسانی است. امروزه نقش مراکز و مؤسسات آموزش عالی در تحقق اهداف جامعه و یکی از شاخص‌های عمده‌ی پیشرفت و تمایز جوامع مختلف از یکدیگر بر کسی پوشیده نیست. تقاضای بسیار برای ورود به عرصه‌ی تحصیل در مقاطع عالی و برخی سیاست‌گذاری‌های مسؤولین دانشگاه‌ها باعث گردید دانشگاه پیام نور، هم از نظر تعداد مراکز و واحدها در اقصی نقاط کشور و همچنین از نظر تعداد رشته‌های تحصیلی در گروه‌های علوم انسانی و علوم پایه و فنی و مهندسی گسترش چشمگیری داشته باشد، اما شواهد گوناگون حاکی از آن است که توسعه‌ی کمی به همراه ارتقای کیفی مورد انتظار نبوده است و این دانشگاه با بیش از ۴۰۰ مرکز و واحد دانشگاهی، و یک میلیون دانشجو به‌عنوان اصلی‌ترین متولی آموزش از راه دور در کشور با موانع و مشکلات متعددی در زمینه‌ی آموزش روبه‌رو گردد. با توجه به آشفتگی و تغییرات سریع در حوزه‌ی آموزش عالی، فشار مضاعفی نیز به اعضای هیأت علمی وارد شده است و این فشارها باعث شده تا بر لزوم تقویت مستمر شغلی اعضای هیأت علمی تأکید گردد. اعضای هیأت علمی و دستیاران علمی نقش مؤثر و تعیین‌کننده‌ی در زمینه‌های مختلفی نظیر سطح کمیت و کیفیت یادگیری دانشجویان، تهیه و تدوین محتوای برنامه‌های آموزشی و کتب درسی و چگونگی به‌کارگیری فن‌آوری‌های آموزشی در فرآیند آموزش و یادگیری دارند.

برای تقویت این امر لازم است برای اعضای هیأت علمی امکانات لازم فراهم شود تا از طریق تماس‌های مربوط به انجمن‌های علمی در سطح ملی و بین‌المللی به تبادل نظر بپردازند. همچنین باید از طریق دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی در رشته‌های تخصصی به ارتقای دانش و توانایی‌های آنان پرداخته شود. هر قدر فرد با نیازمندی‌های شغلی خود انطباق بیشتری داشته باشد، عملکرد شغلی بهتری مشاهده می‌شود. دلایل متعددی را می‌توان در این عملکرد آموزشی دانشگاه‌ها دخیل دانست؛ از جمله: کمبود امکانات کمک‌آموزشی، به‌روز نبودن مجلات و کتاب‌های آموزشی، عدم برگزاری کارگاه‌های آموزشی، عدم آشنایی و در دسترس نبودن شبکه اطلاع‌رسانی ([www.pnu.ac.ir](http://www.pnu.ac.ir)). عملکرد دانشگاه متأثر از عوامل تأثیرگذار در دانشگاه است. این عوامل می‌توانند تشکیل‌یافته از امکانات کالبدی، اعضای هیأت علمی و

دستیاران علمی، دانشجویان و ساختار سازمانی باشند. هدف این پژوهش نیز بررسی دیدگاه‌های اعضای هیأت علمی و دستیاران علمی در خصوص مشکلات آموزشی و موانع رفاهی دانشگاه پیام نور استان خوزستان بوده است و سعی شده است، که به بررسی نظرات این دو گروه، پیرامون مشکلات آموزشی و رفاهی دانشگاه پیام نور استان خوزستان از بُعد دسترسی به دانش جدید، دستیابی به مهارت‌های حرفه‌ای، ساختار آموزشی، مشکلات سازمانی و مقررات اداری و امکانات رفاهی پرداخته شود. پژوهش پیرامون هر کدام از این عوامل می‌تواند به بهبود فرآیند آموزشی و عملکرد دانشگاه منجر شود. مؤسسات آموزشی در صورتی از عهده‌ی وظایف و اهداف خود برمی‌آیند که از نظر کیفیت آموزشی در وضعیت مطلوب باشند؛ این امر مستلزم سرمایه‌گذاری مناسب و به‌موقع است. اهمیت سرمایه‌گذاری برای ارتقای توانمندی آموزشی اعضای هیأت علمی، از جمله سرمایه‌گذاری‌هایی است که در درازمدت نتایج آن مشخص می‌گردد. ارتقای کیفیت آموزش هدف متعالی نظام‌های آموزشی است. نظام آموزش عالی به‌عنوان پدیده‌ای هدفمند دارای دو بعد کمی و کیفی است که رشد متعادل و موزون آن باید در هر دو بعد به موازات یکدیگر صورت گیرد (قورچیان، ۱۳۷۳). کیفیت در آموزش عالی امری پویا و دارای ابعاد متعددی است که دائماً تغییر می‌کند. همین پویایی و تغییرپذیری کیفیت باعث می‌گردد که برنامه‌ریزان آموزش برای ارتقای دائمی آن بکوشند (سجرس، ۱۹۹۶). نتایج پژوهش (پاکاریان، ۱۳۷۰) تحت عنوان "بررسی عوامل افزایش کیفیت آموزشی در دانشگاه اصفهان" حاکی از این بود که از طریق اصلاح و بهبود ابعاد گزینش، توسعه‌ی حرفه‌ای و ارزشیابی از عملکرد استادان و دانشجویان و بهبود مدیریت دانشگاهی و برنامه‌ی درسی و کتابخانه‌ها می‌توان کیفیت آموزشی را افزایش داد. مطالعات (نیلی اسدآبادی، ۱۳۷۱) در "بررسی مقایسه‌ای نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های اصفهان و صنعتی اصفهان پیرامون عوامل مؤثر در کیفیت آموزشی" نشان داد عواملی همچون تأمین رفاه و آسایش خاطر دانشجویان و اساتید، تأکید همزمان بر پژوهش و تدریس، تغییر ضوابط و ساختارهای آموزش-اداری و اجرایی دانشگاه، کاهش ساعات تدریس اساتید و افزایش اوقات مطالعه و پژوهش آنان، تجدیدنظر در متون درسی و منطبق نمودن دروس با نیازهای جامعه و در نظر گرفتن امکانات و تجهیزات دانشگاه‌ها به‌منظور گزینش تعداد مطلوبی دانشجو برای بهره‌وری بیشتر از امکانات موجود می‌تواند موجب افزایش کیفیت آموزشی

جاری» برای متخصصان شیمی، امری لازم و ضروری است و همچنین گردآوری و فراهم‌آوری همه‌ی این منابع با توجه به هزینه‌ی هنگفت آن برای کتابخانه‌های دانشگاهی امکان‌پذیر نیست و این خود به ناتوانی کتابخانه‌های برای حفظ و نگهداری مجموعه‌ی خود به‌خصوص نشریات ادواری می‌انجامد. یافته‌ی دیگر این پژوهش، شناخته شدن کتابخانه به‌عنوان یک شالوده برای تأمین منابع اطلاعاتی بود. فرانسس (۲۰۰۵) در پژوهشی با عنوان "بررسی رفتار اطلاعاتی متخصصان علوم اجتماعی دانشگاه سنت اگوستین توباگو" به این نتایج دست یافت که کتاب تمرین منبع برای تدریس و مجلات تخصصی مهمترین منبع اطلاعاتی برای پژوهش محسوب می‌شود. عدم دسترسی به متن کامل مقالات مندرج در مجلات تخصصی و کمبود منابع اطلاعاتی در کتابخانه‌ی این دانشگاه به‌عنوان مهمترین مشکلات در تأمین نیازهای اطلاعاتی متخصصان ذکر شده است.

### مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر، توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد و جامعه‌ی آماری مورد مطالعه، کلیه‌ی اعضای هیأت علمی (کلیه‌ی اساتید مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور که به تدریس و پژوهش در دانشگاه مشغول بودند) و دستیاران علمی (افرادی که جلسه‌ی هیأت امنای دانشگاه پیام نور با داشتن حداقل مدرک کارشناسی ارشد، دکترای عمومی، فوق لیسانس به‌صورت مربیان قراردادی جهت استفاده در خدمات آموزشی، دانشجویی و اجرایی دانشگاه استخدام شده‌اند) (آیین‌نامه‌ی نحوه‌ی به‌خدمت گرفتن دستیاران امور آموزشی، ۱۳۸۳) دانشگاه پیام نور استان خوزستان بودند که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۲۰ نفر انتخاب شده‌اند. شیوه‌ی انتخاب نمونه به‌طور تصادفی ساده با استفاده از جدول اعداد تصادفی بود. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌ی محقق‌ساخته استفاده شد. روش گردآوری اطلاعات به شیوه‌ی اطلاعات میدانی بوده که این اطلاعات با استفاده از کتاب‌ها، فصلنامه‌ها، مجلات آموزشی و استفاده از سایت‌های علمی آموزشی اینترنت به‌دست آمد. پرسش‌نامه‌ی مورد استفاده در این پژوهش دارای دو بخش بود: بخش اول، اطلاعات درباره‌ی ویژگی‌های اعضای هیأت علمی؛ و بخش دوم، دارای ۴۱ گویه بود. این گویه‌ها در ۵ خرده‌مقیاس جای گرفته‌اند. این خرده‌مقیاس‌ها عبارتند از: (۱- دستیابی به روش جدید با ۸ گویه، ۲- دستیابی به مهارت‌های حرفه‌ای با ۶ گویه، ۳- ساختار آموزشی با ۱۲ گویه، ۴- مشکلات سازمانی و مقررات اداری با ۹ گویه، ۵- امکانات رفاهی با ۶ گویه). جهت

دانشگاه گردد. کمیته‌ی منطقه‌ای اروپا در سال (۱۹۹۷) برای اولین بار آموزش مداوم نیروی انسانی را مورد بحث قرار داد. عدم ایجاد کارگاه‌های آموزشی و آموزش مداوم برای کشورهای عقب‌مانده یکی از دلایل عقب‌ماندگی آن‌ها از تغییر و تحول دانش می‌باشد. به‌نظر (تودارو، ۱۹۷۸؛ به نقل از پاکاریان، ۱۳۶۹) یکی از مشکلات دانشگاه‌های کشورهای جهان سوم، عدم استفاده از دوره‌های بازآموزی برای اساتید است. به‌زعم بازرگان (۱۳۷۳) در صورتی که به دانش و توانایی اعضای هیأت علمی علاقه‌مند هستیم باید به‌منظور افزایش توان علمی آنان به برگزاری سمینارها، کارگاه‌های آموزشی، گردهمایی‌ها پرداخت. تأثیر ایجاد کارگاه‌های آموزشی و آموزش‌های ضمن خدمت (In Service Education) به‌منظور ارتقا و توانمندی اعضای هیأت علمی و ایجاد انگیزه در آن‌ها بر هیچ‌یک از برنامه‌ریزان آموزشی پوشیده نیست.

بررسی نیازهای اطلاعاتی اساتید و اعضای هیأت علمی از مقوله‌هایی مهمی است که صاحب‌نظران و پژوهشگران در مورد آن بسیار سخن گفته‌اند؛ از آن جمله، پژوهش گنجی و همکاران (۱۳۸۷) نشان داد اعضای هیأت علمی، اینترنت را مهمترین منبع کسب اطلاعات غیر چاپی عنوان کرده‌اند؛ بنابراین توجه به بهبود کیفیت و کمیت این‌گونه منابع، ضروری است. بشیری (۱۳۸۵) در پژوهش خود نشان داد که مهمترین منابع اطلاعاتی مورد نیاز اعضای هیأت علمی مجلات تخصصی با ۹۳/۵ درصد، اینترنت ۹۳/۱ و ۹۸ درصد اعضای هیأت علمی بیشترین اطلاعات مورد استفاده را منابع انگلیسی ذکر کرده‌اند. در مورد اولویت‌بندی نیازهای اطلاعاتی (مهتا و یانگ، ۱۹۹۵) پژوهشی با عنوان "استفاده‌ی اعضای هیأت علمی دانشگاه آلاباما از منابع اطلاعاتی الکترونیکی" نشان داد که ۸۳ درصد پاسخگویان، منابع موجود در نشریات را یکی از مهمترین منابع اطلاعاتی دانسته‌اند، ۴۹ درصد از پایگاه‌های اطلاعاتی و ۴۲ درصد از لوح فشرده استفاده می‌کنند. سگرن (۱۹۹۵) به این نتیجه رسید که در میان روش‌های رسمی کسب اطلاعات، نشریه‌های ادواری و از روش‌های غیر رسمی، بحث در سمینارها و گردهمایی‌های حرفه‌ای، مهمترین منابع کسب اطلاعات هستند. در همین زمینه نوبل و کوفلین (۱۹۹۷) در پژوهش خود تحت عنوان "رفتارهای اطلاع‌یابی متخصصین شیمی کانادا؛ مطالعه‌ی نیازهای اطلاعاتی و بهره‌گیری از منابع در علم شیمی" به این یافته‌های پژوهشی دست یافتند؛ با توجه به رشد فزاینده‌ی متون و منابع مربوط به علم شیمی «آگاهی

بررسی سطح معناداری حیطة‌ی ساختار آموزشی مناسب و نقش مشکلات سازمانی و مقررات اداری در ارتقای مرتبه‌ی علمی در جدول (۲) آمده است. مقادیر  $X^2$  نشان می‌دهد بین انتخاب گزینه‌ها تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج می‌توان اظهار داشت که اعضای هیأت علمی و دستیاران به‌طور معناداری اظهار داشته‌اند دانشگاه پیام نور در فراهم آوردن ساختار آموزشی مناسب ناموفق بوده است. میانگین وزنی این حیطة برابر است با ۱/۹۴ که از متوسط نیز کمتر است. بررسی میانگین پاسخ‌های آزمودنی‌ها، نقش مشکلات سازمانی و مقررات اداری در ارتقای مرتبه‌ی علمی اعضای هیأت علمی را منفی نشان داده است. مقادیر  $X^2$  نشان می‌دهد تفاوت معناداری بین انتخاب گزینه‌ها در موارد نه وجود دارد. میانگین وزنی این حیطة برای همه‌ی موارد برابر است با ۳/۶۴ که از متوسط نیز بیشتر است.

**جدول ۲. بررسی سطح معناداری حیطة‌ی ساختار آموزشی مناسب و مشکلات سازمانی و مقررات اداری**

میانگین	انحراف معیار	$X^2$	Df	P	ساختار آموزشی مناسب
۲/۳۴	۰/۸۸	۶۹.۱۹	۴	۰/۰۰۱	امکان استفاده از تکنولوژی جدید در کلاس
۱/۹۱	۰/۸۱	۹۳.۵۳	۴	۰/۰۰۱	ارائه‌ی لوح‌های فشرده و بسته‌های آموزشی به دانشجویان
۱/۹۸	۰/۹۳	۲۷.۴۵	۴	۰/۰۰۱	میدان دسترسی دانشجویان به اینترنت
۲/۴۶	۰/۹۵	۵۶.۳۴	۴	۰/۰۰۱	امکانات کتابخانه برای دانشجویان
۲/۵	۰/۹۹	۴۸.۹۵	۴	۰/۰۰۱	سایت‌های کامپیوتری برای استفاده دانشجویان
۲/۲۷	۰/۸۷	۶۹.۰۷	۴	۰/۰۰۱	امکانات آزمایشگاهی و کارگاه‌های آموزشی
۳/۱۱	۱/۱	۵۳.۷۸	۴	۰/۰۰۱	کمبود فضای آموزشی دانشگاه
۳/۳۵	۱/۰۸	۴۴.۲۴	۴	۰/۰۰۱	یادگیری سطحی
۲/۹۷	۰/۹۰	۶۰.۱۴	۴	۰/۰۰۱	مناسب بودن کتب و منابع درسی
۳/۳۱	۱/۱۲	۲۸.۶۸	۴	۰/۰۰۱	تعداد زیاد دانشجویان در کلاس
۳/۶۶	۰/۹۸	۶۰.۲۲	۴	۰/۰۰۱	ضعف انگیزش تحصیلی
۳/۷۸	۰/۹۸	۵۸.۱	۴	۰/۰۰۱	پایین بودن حد نصاب نمره برای پذیرش دانشجو
<b>مشکلات سازمانی و مقررات اداری</b>					
۳/۹۶	۰/۹۹	۶۳.۸۲	۴	۰/۰۰۱	مقررات اداری دست و پاگیر در ارتقای مرتبه‌ی علمی
۳/۶۶	۱/۰۷	۳۹.۷۸	۴	۰/۰۰۱	عدم نبود باوره‌های عمیق در مدیریت اداری
۳/۵۲	۱/۱	۶۵/۳۳	۴	۰/۰۰۱	عدم توجه کارکنان در انجام به‌موقع امور اداری مربوط به اعضا
۳/۵۵	۱/۱۴	۳۵.۵۶	۴	۰/۰۰۱	عدم رعایت شأن استاد
۳/۵	۱/۲۸	۱۹.۰۳	۴	۰/۰۰۱	کاهش انگیزه در تدریس و پژوهش به-علت کم‌توجهی به فراهم آوردن فرصت‌های مطالعاتی
۲/۶۳	۱/۲۱	۲۶.۵۲	۴	۰/۰۰۱	حمایت از انتشارات مقالات هیأت علمی
۳/۴۶	۱/۲	۱۹.۸۸	۴	۰/۰۰۱	کاهش انگیزه در تدریس و پژوهش به-علت عدم انجاس امور ترفیع و تغییر وضعیت امور استخدامی
۴/۱۸	۰/۹۸	۹۰.۸۷	۴	۰/۰۰۱	موانع پژوهش و ارتقای مرتبه‌ی علمی به‌علت ساعات تدریس زیاد
۴/۲۴	۰/۹۴	۹۷.۷۷	۴	۰/۰۰۱	موانع پژوهش و ارتقای مرتبه‌ی علمی به‌علت داشتن سمت اجرایی

بررسی سطح معناداری حیطة‌ی فراهم آوردن امکانات رفاهی در جدول (۳) آمده است. مقادیر  $X^2$  در جدول فوق نشان می‌دهد که بین انتخاب گزینه‌ها تفاوت معناداری وجود دارد و هر دو گروه اظهار داشته‌اند که دانشگاه پیام نور در حیطة‌ی فراهم آوردن

تعیین روایی از روش روایی صوری با نظرخواهی از اعضای هیأت علمی استفاده شد که با نظر متخصصان و صاحب‌نظران، این روایی مورد تأیید قرار گرفت. جهت تعیین پایایی ابزار به‌منظور ثبات درونی از ضریب آلفای کرانباخ، استفاده شد. آلفای کرانباخ برای کل پرسش‌نامه برابر با ۹۲ درصد بود. برای خرده‌مقیاس‌های پنج‌گانه به‌ترتیب برابر ۹۰، ۸۸، ۹۲، ۸۵ و ۹۳ درصد بود. همگی ضرایب از سطح معناداری مناسبی برخوردار بودند. در پژوهش از آمار توصیفی (میانگین، درصد انحراف معیار) و آمار استنباطی از روش‌های ناپارامتریک مانند آزمون t استفاده شد که توسط نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بررسی معناداری حیطة‌ی دسترسی به دانش جدید و حیطة‌ی دسترسی به مهارت‌های حرفه‌ای در جدول (۱) آمده است. مقادیر  $X^2$  نشان می‌دهد، بین گزینه‌ها تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج می‌توان اظهار داشت که هر دو گروه به‌طور معناداری اظهار داشته‌اند دانشگاه پیام نور در فراهم آوردن دسترسی به مهارت حرفه‌ای ناموفق بوده است. میانگین وزنی این حیطة ۱/۵ بوده که در مقیاس ۱-۵ از کم نیز پایین‌تر است. همچنین مقادیر  $X^2$  نشان می‌دهد در دسترسی به مهارت‌های حرفه‌ای بین گزینه‌ها تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج می‌توان اظهار داشت که هر دو گروه به‌طور معناداری اظهار داشته‌اند دانشگاه پیام نور در فراهم آوردن دسترسی به دانش جدید نیز ناموفق بوده است. میانگین وزنی این حیطة ۱/۷۷ بوده که در مقیاس ۱-۵ از متوسط نیز پایین‌تر است.

**جدول ۱. نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور استان خوزستان در دستیابی به دانش جدید و دسترسی به مهارت حرفه‌ای**

میانگین	انحراف معیار	$X^2$	d f	P	دستیابی به دانش جدید
۱/۸۱	۰/۸۸	۹۱.۰۴	۴	۰/۰۰۱	امکان استفاده از منابع علمی داخلی
۱/۵۹	۰/۷۲	۰.۷۲	۲	۰/۰۰۱	امکان استفاده از منابع علمی خارجی
۲/۰۳	۰/۷۹	۰.۷۹	۳	۰/۰۰۱	امکانات کتابخانه
۲/۰۷	۰/۸۵	۰.۸۵	۳	۰/۰۰۱	شرکت در مجامع علمی و سمینارها و ...
۱/۶۵	۰/۶۷	۰.۶۷	۳	۰/۰۰۱	دستیابی به لوح‌های فشرده و بسته‌های آموزشی مرتبط با رشته تدریس
۱/۶۴	۰/۶۵	۰.۶۵	۲	۰/۰۰۱	کارگاه آموزشی الکترونیکی
۲/۱۵	۱/۲۷	۱.۲۷	۴	۰/۰۰۱	دستیابی به شبکه‌ی اطلاع‌رسانی در وقت اداری
۱/۳۵	۰/۷۴	۰.۷۴	۴	۰/۰۰۱	دستیابی به شبکه‌ی اطلاع‌رسانی در خارج وقت اداری
<b>دستیابی به مهارت‌های حرفه‌ای</b>					
۱.۵۷	۰.۶۷	۸۷.۲۲	۳	۰/۰۰۱	کارگاه‌های فراگیری زبان‌های خارجه
۱/۵	۰.۶۰	۱۳۰.۳	۳	۰/۰۰۱	برگزاری کارگاه‌های آموزشی الگوی‌های جدید تدریس
۱.۷۱	۰.۷۸	۵۸.۸۵	۳	۰/۰۰۱	آشنایی با روش تحقیق
۱.۲۸	۰.۴۰	۴۸.۵۳	۳	۰/۰۰۱	آموزش آمار و نرم‌افزارهای آموزشی
۱.۲۳	۰.۵۹	۵۷.۵۹	۳	۰/۰۰۱	آموزش شیوه‌های مختلف آزمون سازی

به دانش جدید نسبت به دستیاران بوده است. از نظر اعضای هیأت علمی و دستیاران آموزشی در ارزیابی نقش دانشگاه در دستیابی به مهارت‌های حرفه‌ای (میانگین ۸/۷۱ در برابر ۹/۳۴) و مشکلات سازمانی و اداری (۳۲/۶۴ در برابر ۳۳/۴۲) تفاوتی وجود نداشت. میانگین نمره‌ی نظر دستیاران درباره‌ی ساختار آموزشی دانشگاه برابر با ۳۳/۰۲ و برای اعضای هیأت علمی برابر ۳۵/۴ بوده است. آزمون  $t$  نشان داد که در سطح  $P < 0/04$  بین آن دو تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، اعضای هیأت علمی نظر منفی بیشتری از دستیاران درباره‌ی ساختار آموزشی دانشگاه داشته‌اند. میانگین نمره‌ی امکانات رفاهی برای دستیاران برای ۱۰/۷ و برای اعضای هیأت علمی ۱۲/۳۱ بوده است. آزمون  $t$  نشان داد که به‌طور معناداری اعضای هیأت علمی نقش منفی تری از دستیاران برای دانشگاه قابل بوده‌اند.

### نتایج

بررسی داده‌ها و آزمون آماری نشان داد که از نظر اعضای هیأت علمی و دستیاران علمی، دانشگاه پیام نور استان خوزستان تلاش ناموفقی برای دستیابی به دانش جدید انجام داده است و این در حالی است که در پژوهش‌های متعدد نشان داده است که اعضای هیأت علمی نیاز مبرمی به برطرف کردن نیاز اطلاعاتی خود دارند. پژوهش (نیلی اسدآبادی، ۱۳۷۱)، (فرانسسیس، ۲۰۰۵)، (ششیری، ۱۳۸۵)، (بهار، ۱۹۸۱)، (نوبل و کوفلین، ۱۹۹۷)، (مهتا یانگ، ۱۹۹۵) نیز همگی بر برآوردن نیاز اطلاعاتی اعضای هیأت علمی تأکید داشته‌اند و دسترسی اساتید به نیاز اطلاعاتی خود را عامل مهمی در توسعه‌ی آموزشی و افزایش کیفیت آن دانسته‌اند، اما متأسفانه دانشگاه پیام نور استان خوزستان از این نظر نتوانسته وظیفه‌ی خود را ایفا نماید و این خود می‌تواند یکی از دلایل کاهش عملکرد آموزشی این دانشگاه باشد. بررسی پژوهش‌های صورت گرفته در ایران نشان می‌دهد کتاب و نشریه، مهمترین منبع کسب اطلاعات محسوب می‌شوند و کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی در تأمین نیازهای اطلاعاتی توانمند نیستند. دانشگاه در حد کمی توانسته بود امکان استفاده از منابع علمی داخلی و خارجی (ژورنال‌ها و مجلات علمی داخلی و خارجی) را فراهم آورد. تلاش دانشگاه برای در اختیار قرار دادن لوح فشرده و بسته‌های آموزشی مرتبط با رشته‌ی تدریس، برگزار کارگاه آموزشی در خصوص آموزش‌های الکترونیکی و استفاده از فن‌آوری نوین و فراهم آوردن امکانات لازم برای استفاده از شبکه‌ی اطلاع‌رسانی جهانی (اینترنت) در وقت غیر اداری و اداری، در حد کمی و ناموفق بود.

امکانات رفاهی ناموفق بوده است. میانگین وزنی ۱/۸۷ این حیطه نشان می‌دهد در دامنه‌ی ۱-۵ از متوسط هم کمتر بوده است.

**جدول ۳. میانگین و انحراف معیار و مقادیر  $X^2$  مربوط به پاسخ آزمودنی‌ها به امکانات رفاهی**

ردیف	امکانات رفاهی	میانگین	انحراف معیار	$X^2$	Df	P
۱	هم‌طراز حقوق پیام نور با سایر دانشگاهها	۲/۳۳	۱/۱۴	۳۲/۹۳	۴	۰/۰۰۱
۲	میزان امکانات رفاهی	۱/۴۶	۰/۷۳	۱۶۷/۲	۳	۰/۰۰۱
۳	میزان تمهيلات بانكي	۱/۹۷	۰/۸۵	۸۴/۷۹	۴	۰/۰۰۱
۴	میزان امکانات دفتری	۲/۱۶	۱/۰۲	۵۸/۱	۴	۰/۰۰۱
۴	میزان امکانات سازمانی و تفریحی	۱/۹۱	۰/۸۳	۸۸/۶۴	۴	۰/۰۰۱
۵	حمایت از تنگ‌های منفي	۱/۶۱	۰/۸۲	۱۴۱/۴	۴	۰/۰۰۱

برای مقایسه‌ی نمره‌ای خرده‌مقیاس‌های پنج‌گانه، بین دو گروه دستیاران و اعضای هیأت علمی از آزمون  $t$  استفاده شده است. میانگین، انحراف معیار و مقادیر  $t$  نشان می‌دهد که میانگین نمره‌ی دستیابی به دانش جدید برای دستیاران ۱۳/۵۲ و برای اعضای هیأت علمی ۱۵/۶۱ است که از نظر آماری تفاوت بین آن دو معنادار است ( $P < 0/01$  و  $t=2/51$ ). به عبارت دیگر، از نظر اعضای هیأت علمی، موفقیت دانشگاه پیام نور در فراهم آوردن فرصت دستیابی به دانش جدید نسبت به دستیاران بوده است. از نظر اعضای هیأت علمی و دستیاران آموزشی در ارزیابی نقش دانشگاه در دستیابی به مهارت‌های حرفه‌ای (میانگین ۸/۷۱ در برابر ۹/۳۴) و مشکلات سازمانی و اداری (۳۲/۶۴ در برابر ۳۳/۴۲) تفاوتی وجود نداشت. میانگین نمره‌ی نظر دستیاران درباره‌ی ساختار آموزشی دانشگاه برابر با ۳۳/۰۲ و برای اعضای هیأت علمی برابر ۳۵/۴ بوده است. آزمون  $t$  نشان داد که در سطح  $P < 0/04$  بین آن دو تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، اعضای هیأت علمی نظر منفی بیشتری از دستیاران درباره‌ی ساختار آموزشی دانشگاه داشته‌اند. میانگین نمره‌ی امکانات رفاهی برای دستیاران برای ۱۰/۷ و برای اعضای هیأت علمی ۱۲/۳۱ بوده است. آزمون  $t$  نشان داد که به‌طور معناداری اعضای هیأت علمی نقش منفی تری از دستیاران برای دانشگاه قابل بوده‌اند.

برای مقایسه‌ی نمره‌ای خرده‌مقیاس‌های پنج‌گانه، بین دو گروه دستیاران و اعضای هیأت علمی از آزمون  $t$  استفاده شده است. میانگین، انحراف معیار و مقادیر  $t$  در جدول (۶) آمده است. همان‌طور که مفاد جدول نشان می‌دهد، میانگین نمره‌ی دستیابی به دانش جدید برای دستیاران ۱۳/۵۲ و برای اعضای هیأت علمی ۱۵/۶۱ است که از نظر آماری تفاوت بین آن دو معنادار است ( $P < 0/01$  و  $t=2/51$ ). به عبارت دیگر، از نظر اعضای هیأت علمی، موفقیت دانشگاه پیام نور در فراهم آوردن فرصت دستیابی

متوسط ضعف انگیزش تحصیلی مانعی در راه آموزش دانشجویان بود، و در حد زیاد، حد نصاب نمره‌ی پایین جهت پذیرش دانشجو در آزمون ورودی منجر به کاهش کیفیت آموزشی شده بود. بیشترین مشکل در ورودی‌ها وجود داشته است. تعداد دانشجویان در کلاس، سایت کامپیوتری، کمبود فضای آموزشی، خدمات کتابخانه‌ای و... بر مشکلات آموزشی این دانشگاه افزوده است. بررسی داده‌های حیطه‌ی مشکلات سازمانی و مقررات نشان داد که این موانع در حد متوسط مانع از ارتقای مرتبه اعضای هیأت علمی شده است. مطالعات زیادی نشان داده که برای افزایش کیفیت مراکز آموزشی باید امکان توسعه و رشد اعضای هیأت علمی فراهم شود. مشکلات سازمانی، خود مانع مهمی در ارتقای کیفیت مراکز آموزش است. مطالعات قانیدی (۱۳۷۳)، ذوالفقاری (۱۳۸۵) و زارعی (۱۳۸۴) نیز نشان داده‌اند که ساختار سازمانی در ارتقای کیفیت آموزشی تأثیر دارند. دانشگاه پیام نور استان در حل مشکلات سازمانی و مقررات اداری در حد متوسط موفق بوده است، اما نتوانسته به خوبی نقش خود را در ارتقای کیفیت آموزشی ایفا نماید. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که وجود مقررات دست و پاگیر اداری در حد زیاد مانع ارتقای مرتبه‌ی اعضای هیأت علمی شده بود. نبود باورهای عمیق در مدیریت اداری، نسبت به اهمیت مسایل اعضای هیأت علمی و دستیاران علمی، عدم رعایت شأن استادان از سوی برخی از کارکنان دانشگاه، تا حد زیادی از مسایل و مشکلات سازمانی اساتید بوده است. حمایت مالی دانشگاه از انتشار تألیف و ترجمه‌ی کتاب و مقالات علمی در حد متوسط ارزیابی شد. علاوه بر آن، ساعات تدریس زیاد، داشتن سمت‌های اجرایی در حد زیادی مانع انجام کار پژوهشی و ارتقای مرتبه‌ی علمی آن‌ها شده بود. بررسی یافته‌های مربوط به حیطه‌ی امکانات رفاهی نشان داد، که دانشگاه در فراهم آوردن امکانات رفاهی در حد خیلی کمی موفق بوده است. مطالعات نبیلی اسدآبادی (۱۳۷۱) و پاکاریان (۱۳۶۹) نشان داده‌اند که تأمین امکانات رفاهی در افزایش کیفیت آموزشی و بهبود فرآیند آموزشی تأثیر زیادی دارد، اما نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که حقوق و مزایای شغلی حق تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور استان خوزستان در مقایسه با سایر دانشگاه در حد کم توانسته بود رضایت اعضای هیأت علمی را فراهم نماید. دانشگاه در حد خیلی کم توانسته است امکانات رفاهی مانند مسکن و هزینه‌ی ایاب و ذهاب، تسهیلات بانکی مانند وام، امکانات مورد نیاز دفتر کار و امکانات سازمانی و تفریحی لازم جهت پذیرایی از خانواده در مسافرت‌ها را برای اعضای خود فراهم نماید.

تجزیه و تحلیل داده و آزمون‌های آماری نشان داد که دانشگاه در فراهم آوردن دسترسی به مهارت‌های حرفه‌ای نیز ناموفق بوده است. مطالعات انجام‌شده نشان داد که مؤسسات برای بهبود فرآیند سازمانی خود و آشنایی کارکنان با دستاوردهای جدید، خود را ملزم به برگزاری آموزش ضمن خدمت و تشکیل کارگاه‌های آموزشی می‌نمایند. تودارو، (۱۹۷۸)، بازرگان (۱۳۷۳)، برومند (۱۳۸۸) و سگرن (۱۹۹۵) نشان داده‌اند که مؤسسات آموزشی و سایر سازمان‌ها برای موفقیت خود نیاز دارند کارکنان خود را با آخرین دستاوردهای علمی آشنا نمایند. مراکز آموزش عالی و سازمان‌ها نیاز به بازآموزی اعضای خود را باید از طریق تشکیل کارگاه آموزشی انجام دهند. با توجه به آشفتگی و تغییرات سریع در حوزه‌ی آموزش عالی لازم است برای اعضای هیأت علمی امکانات لازم فراهم شود تا از طریق تماس‌های مربوط به انجمن‌های علمی در سطح ملی و بین‌المللی به تبادل نظر بپردازند. یکی از عوامل توسعه و تقویت خلاقیت و نوآوری در سازمان حمایت، پشتیبانی، و تشویق کسانی است که از خود نظر و ایده‌های خلاق بروز می‌دهند. ایجاد هسته‌های پژوهشی و نوآوری در سازمان، ایجاد گروه‌های پژوهشی چندمنفره تا واحدهای بزرگ پژوهش در سازمان، همه تقویت‌کننده‌ی توانایی خلاقیت و پژوهش و نوآوری در سازمان‌ها و به‌خصوص در مراکز آموزشی هستند.

نتایج پژوهش در حیطه‌ی ساختار آموزشی مناسب حاکی از آن بود که دانشگاه پیام نور استان خوزستان از ساختار آموزشی مناسبی برخوردار نبوده است. بنابراین این خود می‌تواند یکی از دلایل کاهش کیفیت آموزشی دانشگاه پیام نور استان خوزستان شود؛ چرا که برای افزایش کیفیت تحصیلی در دانشگاه باید خدمات مناسبی در این راستا ارائه شود. مطالعات نشان داده که ساختار آموزشی دانشگاه، نقشی اساسی در کیفیت تحصیل در دانشگاه دارد. مطالعات قانیدی (۱۳۷۳)، نبیلی اسدآبادی، (۱۳۷۱) و پاکاریان (۱۳۷۰) نیز نشان داده‌اند که ساختار آموزشی دانشگاه تأثیر زیادی در حفظ کیفیت یا توسعه‌ی آن دارد. تأمین امکانات رفاهی، طرح‌های تشویقی، امنیت شغلی، اهمیت دادن به نقش و جایگاه اعضای هیأت علمی در مراکز آموزش عالی و فراهم نمودن زمینه‌ی پیشرفت و رشد علمی و حرفه‌ای آنان، از جمله اقداماتی است که تصور می‌شود در عملکرد اعضای هیأت علمی بسیار مؤثر باشد. این در حالی است که شواهد نشان داد که دو گروه، میزان کمبود فضای آموزشی در دانشگاه را بیشتر از متوسط قلمداد کردند. سیستم آموزشی دانشگاه در حد بالاتر از متوسط، دانشجویان را وادار به حفظ سطحی مطالب می‌کرد. به میزان بیشتر از

Bazargan, A 2005, *Educational Evaluation*, Publication, Tehran, Samt, Pp.56-59. (in Persian)

Ramazani, T 2001, *Study Information Needs the Faculty Members*, MA thesis, Beirjad University. (in Persian)

Basheiri, J 2006, *Study Information Needs the Faculty Members of Research of Agricultural Education*.

Mehta. U, Young, E 1995, use of Electronic Information Resource: A Survey of Science and Engineering Faculty, *Science and Technology Libraries*, Vol. 15, No.5, Pp.43-54.

Ganji, Sh, Dayani, M.H, Forogi, F.A 2008, Study Information Needs and the Faculty Members of Razi University, *library and information science Journal*, Vol.4, No. 48, Pp. 20. (in Persian)

Behavar, Sh 1981, *An Analysis of the Information Transfer Process Among Instructional Technology Faculty Members with Implications for Library System and Design*, West California University, USA, 1981.

Nobel Ruth, L, Coughlin, C 1997, Information- Seeking Practices of Canadian Academic Chemists: A Study Of Information Needs and Use of Resources in Chemistry, *Canadian Journal Of Communication*, Vol.3, No.4, Pp. 15-26.

Francis, H 2005, The Information Seeking Behavior of Social Science Faculty, the University of the West Indies, *Augustine*, Vol. 31, No. 1, P. 67-72.

Mahmodi, M 2005, *Study Barriers and Training Needs of Faculty Members the College of Agriculture and Natural Resources this Technology will Increase the Effectiveness of Research and Tarining*, MA thesis, Tarbeyat Modares University. (in Persian)

کمترین تلاش دانشگاه در تأمین امکانات رفاهی شده بود. مطالعات نشان داد که تأمین امکانات رفاهی می‌تواند آسایش خیال اعضای هیأت علمی را فراهم نماید و به‌طبع خود باعث افزایش کیفیت آموزشی مؤسسات آموزشی شود. بررسی موانع آموزشی و نیازهای اطلاعاتی، فراهم کردن امکانات رفاهی و آموزش اساتید و اعضای هیأت علمی، از جمله وظایف دانشگاه و از مقوله‌های مهمی است که سیاست‌گذاری و تلاش و پیگیری مسؤولان امر را می‌طلبد؛ چرا که تحقق اهداف هر سازمانی آموزشی، فراهم کردن شرایط و محیطی است که اعضای آن بتوانند با فراق بال و آسودگی خاطر به وظیفه‌ی اصلی خود که همان آموزش و تولید علم است؛ بپردازند. تقویت و گسترش روحیه‌ی پژوهش و پژوهشگری در میان کارکنان، مجهز ساختن کتابخانه‌ها و به‌روز کردن منابع اطلاعاتی دانشکده‌ها و دانشگاه، ایجاد هسته‌های پژوهشی و نوآوری در سازمان، ایجاد گروه‌های پژوهشی چندمنفره تا واحدهای بزرگ پژوهش، فراهم کردن امکانات رفاهی و آموزش... از جمله اقداماتی است که دانشگاه در این راستا باید انجام دهد. شواهد و نتایج این پژوهش نشان داد که دانشگاه پیام نور استان خوزستان، تلاش ناموفقی در فراهم کردن امکان دستیابی به دانش جدید و دسترسی به مهارت‌های حرفه‌ای داشته است. در زمینه‌ی فراهم کردن امکانات رفاهی نیز ناموفق بوده است. ساختار سازمانی و مقررات دانشگاه از موانع ارتقای جامعه‌ی مورد بررسی بود.

## References

Goorchiyan, N 1994, Study for Quality Cube in Higher Education System, *Journal Plannig & Investigaation In Education*, Vol.7, No.8, Pp.13-20. (in Persian)

Segers, M, Doch, F 1996, Quality Assurance in Higher Education: Theoretical Consideration and Empirical Evidence, *Studies in Educational Evaluation*, Vol.22, No.2, Pp. 115- 137.

Pakareyan, S 1990, *Show Study Barriers Increase Training Quality in Industrial University Isfhan and Offer for Improvement that, Mathesis, Isfahan University*. (in Persian)

Nilei Asad Abadi, M.R 1992, Comparison of the View the Faculty Members Isfahan University and Isfahan University of Industrial a bout Operative Ingredient in Quality Tarining, *Mathesis, Isfahan University*. (in Persian)

## Reviewing Faculty mMember and Scientific Board Members' Point of View Toward Welfare and Educational Barriers and Problems at Payam Noor University in Khuzestan Province

Seyedeh Meina Safavi<sup>1</sup>

Maryam Mohamadifarid<sup>2,\*</sup>

Galil Kazempour Mashadi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>: M.A. in Educational Planning, in Charge of Students Affair, Payam Noor Univerasity-Dezful Branch, Dezful, Iran.

<sup>2</sup>: M.A. in Educational Planning and Faculty Member ,Azad Islami Univerasity- Dezful Branch, Dezful, Iran.

<sup>3</sup>: M.A. in Educational Planning, Management of Development and Technology International Pardis of Khozesta, Iran.

**Abstract:** This Special reseaech has been performed on reviewing the educational and welfare barriers and problems from the scientific board members and scientific assistants' opinion. The research population consisted of all faculty members and the scientific board members at payam Noor University in Khuzestan Province in 2011; and 120 members were chosen through simple random sampling method. Moreover, in order to gaderhing data, a researcher-made questionnaire was used which contained two sections with 41 sub-questions; its external validity and reliability was estimated using Cronbach Alpha and experts' opinion(92/0 for the total). The research findings showed that the most problems among five subscales for the two groups were achieveing to professional skills ( $\bar{X}=1/5$ ), achieving the new sciences (CX=1/77), achieving to welfare services ( $\bar{X}=1/87$ ), educational structure ( $\bar{X}=2/8$ ) and the organizational problems ( $\bar{X}=3/64$ ), respectively. By T-test, the comparison between two groups showed there is significant differences between the View of them In area of accessing to new knowledge (t=2.51, P<0.01). According to the results, PNU has been not successful in the acquisition to new knowledge and professional skills, and it failed in providing welfare amenities, too. Moreover, the organizational and administrative problems were considered as the barriers to studied population promotion.

**Keywords :** Barriers to Education and Welfare, Faculty Member, Scientific Assistant, PNU.

**\*Corresponding author:** M.A. in Educational Planning and Faculty Member ,Azad Islami Univerasity- Dezful Branch, Dezful, Iran.

**Email:** mohamadifarid17@gmail.com