

بررسی مقایسه‌ای عملکرد مدیران دانشگاه‌های استان گلستان

کامبیز اسماعیل نیا شیروانی^۱، کیومرث نیازآذری^۲، مریم تقوایی یزدی^۳

چکیده

هدف این پژوهش بررسی مقایسه‌ای عملکرد مدیران دانشگاه‌های استان گلستان بود. این مطالعه ترکیبی (کیفی و کمی) و از نوع پیمایشی بود. جامعه پژوهش در بخش کیفی خبرگان دانشگاهی استان گلستان بودند که ۱۵ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند و در بخش کمی مدیران و معاونان دانشگاه‌های استان گلستان (۳۹۵ نفر) در سال ۱۳۹۶ بودند که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۱۹۳ نفر آنها با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. با مطالعه پیشینه نظری و مصاحبه با خبرگان دانشگاهی با روش گرانند تئوری پرسشنامه عملکرد مدیران (۳۵ گویه) طراحی شد. روایی صوری و محتوایی ابزار با نظر متخصصان تأیید و پایایی با روش آلفای کرونباخ برای عملکرد مدیران ۰/۷۴ محاسبه شد. داده‌ها با روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل واریانس با نرم‌افزار SPSS-19 تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که عملکرد مدیران پنج بعد فردی، آموزشی و دانشجویی، پژوهشی، بهداشتی و اداری و مالی داشت. همچنین عملکرد مدیران دانشگاه علوم پزشکی در مقایسه با عملکرد مدیران سایر دانشگاه‌ها بهتر بود.

کلید واژه‌ها: عملکرد، عملکرد آموزشی، عملکرد پژوهشی.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۶/۲۳

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۳/۱۵

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

kambiz1353@yahoo.com

۲- دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. (نویسنده مسئول)

k.niazazari@gmail.com

۳- استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

m_taghvaeeyazdi@yahoo.com

مقدمه

امروزه مدیریت آموزشی مرکز ثقل فعالیت‌ها و تحقق بخش اهداف آموزشی است و آموزش کلید توسعه جوامع محسوب می‌شود و مدیران آن فاتح عصر علم و تمدن و گردانندگان اصلی سازمان‌های آموزشی می‌باشند که عملکرد آنها کل نظام آموزشی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (غلامی و یارمحمدزاده، ۱۳۹۵). سازمان‌ها از شالوده اصلی اجتماعی امروزی هستند و مدیریت مهمترین عامل در حیات، رشد و بالندگی یا نابودی سازمان‌ها است. میان عملکرد سازمان و سبک مدیریتی رابطه تنگاتنگی وجود دارد؛ به طوری که موفقیت یا شکست یک نظام را به مدیریت آن نسبت می‌دهند. از این رو مساله مدیریت در نظام ارزش و اهمیت قابل توجهی دارد. بسیاری از صاحب‌نظران علم مدیریت معتقدند باورها و نگرش‌های مدیران در رفتار و عملکرد آنان تأثیر مستقیم داشته و رفتار و عملکرد آنها نیز تأثیر بسزایی در عملکرد گروه‌های درون یک نظام دارد. همچنین مدیریت هنر به دست آوردن حداکثر نتایج با حداقل تلاش بوده و وظیفه اصلی مدیران طراحی، ساخت و برنامه‌ریزی در محیطی است که بتواند دستیابی به اهداف تعیین شده را امکان‌پذیر سازد (منصوریان، حسینی و خسروان، ۱۳۹۳). آموزش عالی یکی از عناصر کلیدی توسعه انسانی در هر کشور به شمار می‌رود. مشخصه مهم آموزش عالی در چهار دهه گذشته گسترش سریع مؤسسات آموزش عالی در کشورهای در حال توسعه از جمله کشور ایران بوده است. در واقع آموزش عالی معرف سرمایه‌گذاری در منابع انسانی است که با فراهم آوردن و ارتقا بخشیدن دانش، مهارت و نگرش مورد نیاز در نیروی انسانی به توسعه همه‌جانبه کشور کمک می‌کند. بنابراین آموزش عالی نقش غیرقابل انکاری در پیشرفت جوامع به خصوص رشد و توسعه سازمان‌ها دارد (سیادت، شمس، همایی و غریبی، ۱۳۸۴). نظام آموزش عالی مسئول آماده‌سازی و تأمین نیروی انسانی دیگر نهادهای تولیدی و خدماتی در جامعه است و با توجه به نقش و اهمیت این نظام به‌ویژه در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی ضروری است تا در جهت ارتقای کیفیت این نظام گام‌هایی برداشت و از هدر رفتن سرمایه انسانی و مادی جلوگیری شود (وربک، باگوزی و بلشاک^۱، ۲۰۱۶). مهم‌ترین عامل در بهره‌وری سازمان‌های آموزشی و در نهایت کل جامعه، منابع انسانی است و به این سبب است که مسئولان سازمان‌های

1. Verbeke, Bagozzi & Belschak

آموزشی با یاری متخصصان توجه خاصی به عملکرد دارند. عملکرد شغلی در سازمان‌های زیادی مورد بررسی قرار گرفته است، اما این متغیر زمانی معنا پیدا می‌کند که درک کنیم موفقیت و شکست سازمان به عملکرد کارکنان آن بستگی دارد (لئو، هانگ و فان^۱، ۲۰۱۸). عملکرد به معنای فعالیت‌هایی است که به طور معمول بخشی از شغل و فعالیت‌های فرد است و باید آن را انجام داد. زندگی در جوامع مبتنی بر دانش چالش‌های جدیدی را برای نیروی کار و سازمان‌ها ایجاد کرده است (کلیر^۲، ۲۰۱۷).

بررسی موضوع عملکرد در سازمان‌ها سابقه‌ای طولانی دارد و تمرکز مطالعات بر سبک رهبری و مهارت‌ها و شایستگی‌ها و عملکرد رهبران بوده است. زیرا سبک رهبری مورد استفاده و تصمیمات اتخاذ شده به وسیله مدیران بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد و نقش مهمی در موفقیت یا شکست سازمان دارد (بلتون^۳، ۲۰۱۱). اگرچه مفهوم مدیریت عملکرد مفهوم جدیدی به حساب می‌آید، اما ارزشیابی عملکرد طی چند دهه گذشته از جمله بحث‌انگیزترین خدمات پرسنلی و فعالیت‌های مدیریتی بوده است و می‌توان گفت که مدیریت عملکرد با مطرح ساختن مجموعه‌ای از دیدگاه‌ها و برانگیختن احساسات گوناگون یکی از پیچیده‌ترین فعالیت‌ها و فرایندهای مدیریت منابع انسانی است. در بسیاری از سازمان‌ها ارزشیابی عملکرد بخش جدایی‌ناپذیر برنامه‌های مدیریت منابع انسانی و ابزار بسیار کارآمد در توسعه حرفه‌ای محسوب می‌شود و برای مقاصد متعددی مورد استفاده قرار می‌گیرد (برناردین^۴، ۲۰۰۹). اطلاعات حاصل از اندازه‌گیری عملکرد به طور گسترده‌ای برای جبران خدمت، بهبود عملکرد و مستندسازی بکار می‌رود. همچنین می‌توان از آن در تصمیمات مربوط به کارکنان نظیر ارتقا، انتقال، اخراج و انفصال از خدمت، تجزیه و تحلیل نیازهای آموزشی، توسعه کارکنان و تحقیق و ارزشیابی برنامه استفاده نمود. اهداف ارزشیابی کارکنان را می‌توان در توسعه کارکنان، ایجاد انگیزه، برنامه‌ریزی نیروی انسانی و استخدام و ایجاد ارتباطات مؤثر بین کارکنان و مدیران برشمرد (الدا، اندریو و سارتو^۵، ۲۰۱۷).

-
1. Liu, Huang & Fan
 2. Clare
 3. Belton
 4. Bernardin
 5. Alda, Andreu & Sarto

عملکرد سازمانی یک سازه کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد و معروف‌ترین تعریف عملکرد توسط نیلی^۱ در سال ۲۰۰۵ ارائه شده است. عملکرد به معنای فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته می‌باشد. بر اساس این تعریف عملکرد به دو جزء تقسیم می‌شود. یکی کارایی که توصیف‌کننده چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات و محصولات و دیگری اثربخشی که توصیف‌کننده درجه نیل به اهداف سازمانی است (نیلی، ۲۰۰۵). همچنین عملکرد اثربخش یک شغل عبارت است از حصول نتایج خاص در دستیابی به نتایج از پیش تعیین‌شده برای شغل مانند درآمد از طریق انجام اقداماتی خاص به طوری که مطابق با سیاست‌ها، رویه‌ها و شرایط محیط سازمانی باشد. عملکرد سازمانی به چگونگی انجام مأموریت‌ها، وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آنها اطلاق می‌شود (السون و وو^۲، ۲۰۱۰). یکی از فرایندهای مورد نیاز در نظام‌ها برای تضمین کیفیت مراقبت، ارزیابی عملکرد است. ارزیابی عملکرد ضمن اطلاع از وضع موجود و تطابق استانداردها در ارتقاء فعالیت‌های حرفه‌ای و تقویت روابط میان کارکنان، تعیین شیوه آموزش و نیازهای آموزشی آنان و بازدهی بیشتر سازمان مؤثر می‌باشد (خوینی‌ها، شیخی، شوکتی احمدآباد و محمدپوراصل، ۱۳۹۵). سیستم‌های نوین ارزیابی عملکرد سازمان‌ها از سه خواستگاه تمرکز بر کیفیت، تمرکز بر برنامه‌ریزی استراتژیک و استفاده از فنون تحقیق بر عملیات نشأت می‌گیرند (جیانگ و هولبرن^۳، ۲۰۱۸). پژوهشگران به تدوین مدلی جهت ارتباط رهبری دانشگاه‌ها با عملکرد آنها بر اساس الگوی ۳۶۰ درجه پرداختند که مهمترین عناصر و مولفه‌های آنها به شرح زیر می‌باشند. عنصر امور پژوهشی شامل مولفه‌های قراردادهای پژوهشی داخلی و خارجی، انتشارات پژوهشی دانشگاه شامل کتاب، مقاله و مجله، میزان کتاب در دانشگاه، مراکز تحقیقاتی، سمینارها و همایش‌ها، اختراع و اکتشاف و مسابقات پژوهشی می‌باشند. عنصر امور فرهنگی شامل مولفه‌های افزایش اخلاق در دانشگاه، انتشارات فرهنگی مثل کتاب، مقاله و مجله، برگزاری مسابقات و همایش‌های فرهنگی و اعیاد می‌باشند. عنصر امور مالی شامل مولفه‌های برنامه‌ریزی مالی، کسب درآمد (شهریه، هدایا و غیره) و انجام هزینه‌های جاری و عمرانی

1. Neely

2. Olson & Wu

3. Jiang & Holburn

می‌باشند. عنصر امور دانشجویی شامل مولفه‌های خدمات به دانشجو، خدمات، تجهیزات و امکانات رفاهی، پاسخگویی به نیازهای رفاهی، حوزه ورزش و تغذیه و توسعه آن و حوزه بهداشتی و درمانی می‌باشند. عنصر امر آموزشی شامل مولفه‌های کیفیت آموزشی مثل ساعات تدریس، سطح اساتید و غیره، کیفیت آموزش شامل خدمات آموزشی، تعداد رشته و غیره و میزان بکارگیری تکنولوژی در تدریس می‌باشند. عنصر امور اداری شامل مولفه‌های تعداد کارکنان و جنسیت و تحصیلات آنان و فرایندهای توسعه منابع انسانی می‌باشند. عنصر امور بهداشتی شامل مولفه‌های سلامت اجتماعی، بهداشت و نظام سلامت، بهداشت فیزیکی و بهداشت کار می‌باشند (موسی‌خانی، حق‌خواه و حسن‌زاده، ۱۳۸۸).

برای اینکه سازمانی به اهدافش دسترسی پیدا کند، با کارکنان کارهای خود را در سطح قابل قبولی از کارایی انجام دهند. این مساله برای سازمان‌های که عملکرد ضعیفشان زمینه را برای شکست در انجام خدمات عمومی و نیز زمینه ورشکستگی آنها را فراهم می‌آورد، امری حیاتی و ضروری است (شانکر، بهانوگوپان، وندرهیجدن و فارل، ۲۰۱۸). سیدجوادین (۱۳۹۵) عوامل مؤثر بر عملکرد را به چهار طبقه محیطی، سازمانی، شغلی و فردی تقسیم کرد. عوامل محیطی دارای مولفه‌های شرایط اقتصادی، فناوری، فرهنگ اجتماعی، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، رقبا، وضعیت جغرافیایی، مقررات حکومتی و ملاحظات سیاسی و بین‌المللی است. عوامل سازمانی دارای مولفه‌های برنامه‌های سازمان، جو و فرهنگ سازمانی، سبک‌های رهبری، توانایی پرداخت و ساختار سازمانی می‌باشد. عوامل شغلی را با عنوان ساختار کار نام برد. منظور از ساختار کار میزان نظم و ساختی است که برای انجام شغل مورد نیاز می‌باشد. مشاغلی که دستورالعمل‌های مشخصی برای مجریان دارد با مشاغلی که چارچوب خاصی نمی‌شناسد تأثیر متفاوتی بر شاغلان می‌گذارد؛ به گونه‌ای که مشاغل ساختارنیافته ممکن است موجب ابهام شاغلان و بلا تکلیفی آنها گردند. با شناسایی این عوامل و بکارگیری آن در سیستم‌ها ارزشیابی و طبقه‌بندی مشاغل اولویت رتبه‌های شغل معین می‌شوند. عوامل فردی دارای مولفه‌های نگرش، انگیزش، رضایت شغلی، ارزش‌های فردی و شخصیت است. مهداد (۱۳۸۹) گزارش کرد که توانایی شناختی توانمندی پیش‌بینی عملکرد را در بیشتر مشاغل دارد و هر چه شغلی نیازمند

توانایی ذهنی بالاتری باشد، ارتباط بین توانایی شغلی و عملکرد شغلی قوی‌تر می‌شود. به عبارت دیگر توانایی شناختی برای مشاغلی که نیازمند فعالیت‌های ذهنی هستند مثل مهندسی مهمتر است تا مشاغل ساده‌تر مثل دفترداری. از نظر هی، چن، رن، لی و لئو^۱ (۲۰۱۸) اکثر پژوهش‌ها حاکی از آن است که مدیران مرد و زن اظهار می‌کنند سبک مدیریت اثربخش در واقع همان سبک مردانه است که این مساله تفکر قالبی مدیران و رهبران سازمان‌ها را نشان می‌دهد. بر مبنای نظر یانگ، یو و چن^۲ (۲۰۱۷) رهبران سازمان‌ها برای تحقق دیدگاه سازمان باید دیدگاه‌ها، باورها و ارزش‌های خود و سایر کارکنان را درک کنند. همچنین باید متوجه باشند که فقدان تناسب بین طرز دیدگاه‌ها، باورها و ارزش‌ها یا عوامل دیگر منجر به تنش در میان سازمان می‌شود. ویگودا^۳ (۲۰۰۱) معتقد است عمده‌ترین پیامدی که برای سازمان مهم است، افزایش عملکرد کارکنان و اثربخشی سازمان می‌باشد. دلیل اینکه محققان عوامل ایجادکننده رفتارهای شهروندی سازمانی را مطالعه می‌کنند این است که در تحقیقات گذشته مشخص شده که در سازمان‌هایی که کارکنان آنها رفتارهای شهروندی سازمانی زیادی دارند، عملکرد فردی و سازمانی و بر اساس آن اثربخشی سازمان بالا می‌باشد. زنان در مقایسه با مردان رفتارهای با فضیلت بیشتری از خود نشان می‌دهند، اما تفاوت معناداری میان آنان در رفتارهای نوع دوستانه وجود ندارد (به نقل از قنبری ارباستان، ۱۳۸۹). زندی‌پور (۱۳۹۲) معتقد است که تفاوت‌های جنسیتی در علائق شغلی و عملکرد شغلی و همین‌طور جامعه‌شناسی نقش‌های جنسیتی در مورد هر دو جنس تأیید شده است، لذا توجه به آنها چه در مورد زنان و چه در مورد مردان از الزامات شغلی است که هدفش توانمندسازی و افزایش کارآمدی و عزت نفس باشد. نتایج پژوهش صفاریان، صالحی و کاظمی ملک محمودی (۱۳۹۲) که با هدف امکان‌سنجی اجرای مدیریت عملکرد در دانشگاه علوم پزشکی گلستان از دیدگاه اعضای هیأت علمی انجام شد حاکی از آن بود که قابلیت اجرای مدیریت عملکرد و ابعاد آن شامل هیأت علمی، ارزیابی عملکرد گروه‌ها، پشتیبانی عملکرد و اعضای هیأت علمی، پشتیبانی عملکرد گروه‌ها، مقایسه و رتبه‌بندی اعضای هیأت علمی، مقایسه و رتبه‌بندی گروه‌ها و مدیریت گروه در دانشگاه در سطح قابل قبولی قرار داشت. تعامل گروه

-
1. He, Chen, Ren, Li & Liu
 2. Yang, Yu & Chen
 3. Vigoda

آموزشی، مرتبه علمی و جنسیت تأثیر معناداری در بعد پشتیبانی و بهبود عملکرد گروه بر حسب گروه آموزشی و بعد ارزیابی عملکرد گروه بر حسب مرتبه علمی در دانشگاه نداشت. آنان بیان کردند که از نظر اعضای هیأت علمی مدیریت عملکرد در شرایط کنونی دانشگاه قابل اجرا می‌باشد. بهروزی و صمیمی (۱۳۹۵) ضمن پژوهشی با عنوان نقش کارت امتیازی متوازن در ارزیابی عملکرد مدیران گزارش کردند که عملکرد مدیران دارای چهار مؤلفه حفظ شاخص‌های مالی سازمان، حفظ و بقا مشتریان سازمان، فرایندهای داخلی سازمان و فرایندهای رشد و یادگیری سازمان می‌باشد.

از یک سو عملکرد عبارت است از مجموع رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خود نشان می‌دهند و از آنجایی که عملکرد مدیران یکی از شاخص‌ها و ملاک‌های مهم کارایی نظام آموزشی است و با توجه به اینکه در شرایط انتخاب و گزینش مدیران ملاک معتبری برای مهارت‌های مورد نیاز آنان پیش‌بینی نشده است. بنابراین بررسی عملکرد مدیران و تحلیل عوامل مربوط به آن از اساسی‌ترین موضوعات پژوهش در نظام‌های آموزشی به شمار می‌رود (غلامی و یارمحمدزاده، ۱۳۹۵) و از سوی دیگر آموزش عالی در ایران در طی دو دهه گذشته با چالش‌ها و مسائل متعددی مواجه بوده است. گسترش کمی دانشگاه‌ها، کثرت مؤسسات آموزشی، افزایش تعداد دانشجویان و وجود خیل عظیم دانش‌آموخته بیکار از جمله چالش‌هایی هستند که نظام آموزش عالی ایران را با مشکلات عدیده‌ای مواجه نموده است. گسترش کمی نظام آموزش عالی بدون توجه به ظرفیت‌های موجود و توان بافت اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه کاهش کیفیت نظام آموزش عالی را نیز به دنبال خواهد داشت. همچنین با توجه به نقش و اهمیت عملکرد مدیران در پیشبرد اهداف سازمان در پژوهش حاضر تلاش شده تا ابعاد و مولفه‌های عملکرد مدیران در دانشگاه شناسایی شود و با کمک آنها راهکارها و برنامه‌هایی راهگشا برای برنامه‌ریزی کوتاه‌مدت و بلندمدت در دانشگاه جهت بهبود عملکرد مدیران طراحی و اجرا کرد. علاوه بر آن جنسیت متغیر مهمی است که عملکرد شغلی و دیگر متغیرهای سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بدون تردید تفاوت‌های جنسی در علایق و عملکرد شغلی وجود دارد، لذا توجه به آن در مورد مدیران مرد و زن از الزامات شغلی است. در نتیجه هدف کلی این پژوهش بررسی مقایسه‌ای عملکرد مدیران در دانشگاه‌های استان گلستان بود.

سؤالات تحقیق

- ۱- ابعاد و مولفه‌های عملکرد مدیران دانشگاه‌ها چیست؟
- ۲- عملکرد مدیران دانشگاه علوم پزشکی در مقایسه با عملکرد مدیران سایر دانشگاه‌ها چگونه است؟
- ۳- عملکرد مدیران زن دانشگاه علوم پزشکی در مقایسه با عملکرد مدیران زن سایر دانشگاه‌ها چگونه است؟

روش تحقیق

این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر اجرا ترکیبی (کیفی و کمی) بود. در رویکرد کیفی از روش تحلیل محتوی و در رویکرد کمی از روش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شد. این پژوهش با دو هدف ساخت پرسشنامه سنجش عملکرد مدیران دانشگاه و مقایسه عملکرد مدیران دانشگاه‌ها با توجه به ابزار ساخته شده انجام شد. جامعه پژوهش در بخش کیفی خبرگان دانشگاهی استان گلستان بودند که ۱۵ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند و در بخش کمی مدیران و معاونان دانشگاه‌های استان گلستان شامل مدیر گروه‌های رشته‌های تحصیلات تکمیلی، روسای دانشکده‌ها، معاونان و روسای دانشگاه به تعداد ۳۹۵ نفر در سال ۱۳۹۶ بودند که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۱۹۳ نفر آنها با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق‌ساخته عملکرد مدیران استفاده شد. برای تهیه آن پس از مرور منابع کتابخانه‌ای، اینترنتی، بررسی مدل‌ها و نظریه‌های عملکرد مدیران و مصاحبه با تعدادی از صاحب‌نظران و خبرگان در زمینه عملکرد مدیران به کمک روش گراند تئوری مولفه‌های مهم شناسایی و فهرست شد و از پاسخگویان خواسته شد تا اهمیت آنها را ارزیابی کنند. شرکت‌کنندگان در پژوهش پس از آگاهی از اهمیت و ضرورت پژوهش به پرسشنامه پاسخ دادند. پرسشنامه محقق‌ساخته عملکرد مدیران دارای ۳۵ گویه و پنج بعد شامل ابعاد فردی، آموزشی و دانشجویی، پژوهشی، بهداشتی و اداری و مالی (هر بعد ۷ گویه) بود. پرسشنامه عملکرد مدیران با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از یک تا پنج نمره‌گذاری می‌شود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه عملکرد مدیران توسط متخصصان تأیید و پایایی پرسشنامه‌های عملکرد مدیران با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۴ محاسبه شد. داده‌های بخش کیفی با روش تحلیل محتوا تحلیل شدند. نخستین مرحله این روش کدگذاری است که

خود شامل سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی است. هنگام تجزیه و تحلیل دقیق داده‌های بخش کیفی، مفاهیم از طریق کدگذاری به طور مستقیم از رونوشت مصاحبه شرکت‌کنندگان و با توجه به موارد مشترک انجام شد. رونوشت مصاحبه‌ها برای یافته مقوله‌های اصلی و فرعی و میزان اهمیت و اولویت این مقوله‌ها به طور منظم مورد بررسی قرار گرفتند. داده‌ها در سطح جمله و عبارت برای هر یک از مصاحبه‌ها مورد بررسی قرار گرفت و کدهای مفهومی از رونوشت مصاحبه‌ها استخراج شدند که گاهی اوقات به بیش از یک مفهوم مربوط می‌شدند. با استخراج کدهای مفهومی مشترک و با پالایش یا حذف موارد تکراری با بهره‌گیری از مبانی نظری و تطبیق برخی از کدهای مفهومی، مفاهیم شناسایی و مشخص و با انجام پالایش و عمل کاهش این مفاهیم در قالب مقوله‌های فرعی (ابعاد یا مؤلفه) سازماندهی شدند. همچنین داده‌های بخش کمی با روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل واریانس با نرم‌افزار SPSS-19 تحلیل شدند.

یافته‌ها

شرکت‌کنندگان در بخش کیفی ۱۵ نفر از خبرگان دانشگاهی بودند که نحوه توزیع آنها بر اساس نوع دانشگاه و جنسیت به شرح زیر می‌باشد.

جدول ۱. نحوه توزیع خبرگان دانشگاهی به تفکیک نوع دانشگاه و جنسیت

نوع دانشگاه	جنسیت		مجموع
	مرد	زن	
علوم پزشکی	۲	۲	۴
دولتی	۳	۰	۳
آزاد	۳	۱	۴
پیام نور	۰	۱	۱
غیرانتفاعی	۲	۱	۳
مجموع	۸	۷	۱۵

طبق نتایج جدول فوق از دانشگاه علوم پزشکی ۲ مرد و ۲ زن (مجموعاً ۴ نفر)، از دانشگاه دولتی فقط ۳ مرد، از دانشگاه آزاد ۳ مرد و ۱ زن (مجموعاً ۴ نفر)، از دانشگاه پیام نور فقط ۱ زن و از دانشگاه غیرانتفاعی ۲ مرد و ۱ زن (مجموعاً ۳ نفر) انتخاب شد. به عبارت دیگر از میان ۱۵ نفر ۸ مرد (۵۳/۳۳ درصد) و ۷ نفر زن (۴۶/۷۷ درصد) بودند. همچنین در بخش کمی ۱۹۳ نفر از

مدیران و معاونان دانشگاه‌ها بودند که نحوه توزیع آنها بر نوع دانشگاه و جنسیت به شرح زیر می‌باشد.

جدول ۲. نحوه توزیع مدیران و معاونان دانشگاه‌ها به تفکیک نوع دانشگاه و جنسیت

نوع دانشگاه	جنسیت		مجموع
	مرد	زن	
علوم پزشکی	۲۷	۱۳	۴۰
دولتی	۳۸	۱	۳۹
آزاد	۶۳	۳	۶۶
پیام نور	۶	۲	۸
غیرانتفاعی	۲۷	۱۳	۴۰
مجموع	۱۶۱	۳۲	۱۹۳

طبق نتایج جدول فوق از دانشگاه علوم پزشکی ۲۷ مرد و ۱۳ زن (مجموعاً ۴۰ نفر)، از دانشگاه دولتی ۳۸ مرد و ۱ زن (مجموعاً ۳۹ نفر)، از دانشگاه آزاد ۶۳ مرد و ۳ زن (مجموعاً ۶۶ نفر)، از دانشگاه پیام نور ۶ مرد و ۲ زن (مجموعاً ۸ نفر) و از دانشگاه غیرانتفاعی ۲۷ مرد و ۱۳ زن (مجموعاً ۴۰ نفر) انتخاب شد. به عبارت دیگر از میان ۱۹۳ نفر ۱۶۱ نفر مرد (۸۳/۴۲ درصد) و ۳۲ نفر زن (۱۶/۵۸ درصد) انتخاب شده بودند. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای شناسایی ابعاد عملکرد مدیران و تعداد گویه‌ها و بار عاملی هر یک از آنها به شرح زیر می‌باشد.

جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای بررسی ابعاد عملکرد مدیران و تعداد گویه‌ها و بار عاملی هر یک از آنها

متغیر	ابعاد	تعداد گویه‌ها	بار عاملی
	فردی	۷	۰/۷۰
	آموزشی و دانشجویی	۷	۰/۷۴
عملکرد مدیران	پژوهشی	۷	۰/۵۸
	بهداشتی	۷	۰/۶۲
	اداری و مالی	۷	۰/۶۸

طبق نتایج جدول فوق عملکرد مدیران شامل پنج بعد فردی، آموزشی و دانشجویی، پژوهشی، بهداشتی و اداری و مالی بود که بار عاملی همه آنها بیشتر از ۰/۵۰ بودند و تأثیر همه آنها تأیید شد. در عملکرد مدیران بعد آموزشی و دانشجویی با بار عاملی ۰/۷۴ دارای بیشترین تأثیر و بعد بهداشتی با بار عاملی ۰/۶۲ دارای کمترین تأثیر بود. نتایج شاخص‌های توصیفی عملکرد مدیران دانشگاه‌های مختلف و نتایج تحلیل واریانس برای مقایسه عملکرد مدیران دانشگاه علوم پزشکی با عملکرد مدیران سایر دانشگاه‌ها به شرح زیر می‌باشد.

جدول ۴. نتایج شاخص‌های توصیفی عملکرد مدیران دانشگاه‌های مختلف

نوع دانشگاه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	حد پایین	حد بالا
علوم پزشکی	۴۰	۴/۰۶	۰/۵۶	۲/۹۶	۴/۹۸	۳/۸۸	۴/۲۴
دولتی	۳۹	۴/۰۰	۰/۵۴	۳	۴/۹۷	۳/۸۲	۴/۱۷
آزاد	۶۶	۳/۳۹	۰/۸۸	۲/۰۲	۴/۹۵	۳/۱۸	۳/۶۱
پیام نور	۸	۳/۰۸	۰/۲۶	۲/۹۳	۳/۵۹	۲/۸۶	۳/۳۰
غیرانتفاعی	۴۰	۲/۶۳	۰/۸۲	۱/۲۲	۳/۷۱	۲/۳۶	۲/۸۹

جدول ۵. نتایج تحلیل واریانس برای مقایسه عملکرد مدیران دانشگاه علوم پزشکی با عملکرد مدیران سایر دانشگاه‌ها

منبع اثر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	آماره F	معناداری
بین گروهی	۵۴/۹۶	۴	۱۳/۷۴	۲۵/۷۳	۰/۰۰۱
درون گروهی	۱۰۰/۳۷	۱۸۸	۰/۵۳		
کل	۱۵۵/۳۳	۱۹۲			

طبق نتایج جدول‌های فوق بین عملکرد مدیران دانشگاه علوم پزشکی با عملکرد مدیران سایر دانشگاه‌ها تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر عملکرد مدیران دانشگاه علوم پزشکی در مقایسه با عملکرد مدیران سایر دانشگاه‌ها بهتر بود ($F=25/73p, <0/001$).

بحث و نتیجه‌گیری

نظام آموزش عالی مسئول آماده‌سازی و تأمین نیروی انسانی دیگر نهادهای تولیدی و خدماتی در جامعه است و بررسی موضوع رهبری و مدیریت در سازمان‌ها و تأثیر آن بر عملکرد سابقه‌ای طولانی دارد. بررسی عملکرد مدیران می‌تواند نتایج مفیدی به‌ویژه در زمینه اثربخشی سازمان داشته باشد. در نتیجه در این پژوهش تلاش شد تا ضمن ساخت پرسشنامه عملکرد مدیران، به بررسی مولفه‌های آن و مقایسه آن بین مدیران دانشگاه‌ها پرداخته شود. بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی مقایسه‌ای عملکرد مدیران دانشگاه‌های استان گلستان بود.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که عملکرد مدیران شامل پنج بعد فردی، آموزشی و دانشجویی، پژوهشی، بهداشتی و اداری و مالی بود. همچنین عملکرد مدیران دانشگاه علوم پزشکی در مقایسه با عملکرد مدیران سایر دانشگاه‌ها بهتر بود. نتایج این پژوهش از جهاتی با نتایج یافته‌های هی و همکاران (۲۰۱۸)، یانگ و همکاران (۲۰۱۷)، بهروزی و صمیمی (۱۳۹۵)، سیدجوادین (۱۳۹۵)، صفاریان و همکاران (۱۳۹۲) و مهداد (۱۳۸۹) همسو بود. برای مثال نتایج پژوهش هی و همکاران (۲۰۱۸) حاکی از آن بود که مدیران مرد و زن سبک مدیریت اثربخش و عملکرد مؤثر مدیران را همان سبک مردانه می‌دانند. همچنین یانگ و همکاران (۲۰۱۷) ضمن

پژوهشی گزارش کردند که رهبران سازمان‌ها برای تحقق دیدگاه سازمان باید دیدگاه‌ها، باورها و ارزش‌های خود و سایر کارکنان را درک کنند. همچنین باید متوجه باشند که فقدان تناسب بین طرز دیدگاه‌ها، باورها و ارزش‌ها یا عوامل دیگر منجر به تنش در میان سازمان می‌شود. بهروزی و صمیمی (۱۳۹۵) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که عملکرد مدیران دارای چهار مؤلفه حفظ شاخص‌های مالی سازمان، حفظ و بقا مشتریان سازمان، فرایندهای داخلی سازمان و فرایندهای رشد و یادگیری سازمان می‌باشد. سیدجوادین (۱۳۹۵) عوامل مؤثر بر عملکرد را به چهار طبقه محیطی، سازمانی، شغلی و فردی تقسیم کرد. عوامل محیطی دارای مؤلفه‌های شرایط اقتصادی، فناوری، فرهنگ اجتماعی، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، رقبا، وضعیت جغرافیایی، مقررات حکومتی و ملاحظات سیاسی و بین‌المللی است. عوامل سازمانی دارای مؤلفه‌های برنامه‌های سازمان، جو و فرهنگ سازمانی، سبک‌های رهبری، توانایی پرداخت و ساختار سازمانی می‌باشد. عوامل شغلی را با عنوان ساختار کار نام برد. منظور از ساختار کار میزان نظم و ساختی است که برای انجام شغل مورد نیاز می‌باشد. مشاغلی که دستورالعمل‌های مشخصی برای مجریان دارد با مشاغلی که چارچوب خاصی نمی‌شناسد تأثیر متفاوتی بر شاغلان می‌گذارد؛ به گونه‌ای که مشاغل ساختاریافته ممکن است موجب ابهام شاغلان و بلا تکلیفی آنها گردند. با شناسایی این عوامل و بکارگیری آن در سیستم‌ها ارزشیابی و طبقه‌بندی مشاغل اولویت رتبه‌های شغل معین می‌شوند. عوامل فردی دارای مؤلفه‌های نگرش، انگیزش، رضایت شغلی، ارزش‌های فردی و شخصیت است. نتایج پژوهش صفاریان و همکاران (۱۳۹۲) حاکی از آن بود که قابلیت اجرای مدیریت عملکرد و ابعاد آن شامل هیأت علمی، ارزیابی عملکرد گروه‌ها، پشتیبانی عملکرد و اعضای هیأت علمی، پشتیبانی عملکرد گروه‌ها، مقایسه و رتبه‌بندی اعضای هیأت علمی، مقایسه و رتبه‌بندی گروه‌ها و مدیریت گروه در دانشگاه در سطح قابل قبولی قرار داشت. مهداد (۱۳۸۹) گزارش کرد توانایی شناختی برای مشاغلی که نیازمند فعالیت‌های ذهنی هستند مثل مهندسی مهمتر است تا مشاغل ساده‌تر مثل دفترداری. بنابراین با تغییر رویکرد رفتاری رهبران سطوح مختلف دانشگاه‌ها از حالت سنتی و موجود و اصلاح ساختار سازمانی و تغییر آن به مشارکت و همکاری و همچنین توجه به تأثیر نیروهای بیرونی سازمان سرانجام تغییر باورها و نگرش‌های مدیران از حالت فردی به جمعی و توجه به شخصیت، دیدگاه‌ها و ارزش‌های کلیه افراد اعم از هیأت علمی و کارکنان، مرد یا زن می‌توان باعث بهبود توانمندی عملکرد مدیران

به صورت کلی و در هر یک از مولفه‌های آن شد. پس ارتقای سطح عملکردی مدیران دانشگاه در سطوح مختلف و توجه به آموزش و آشنایی بیشتر آنان با چگونگی مدیریت و تأثیر آن بر عملکرد مؤثر ضروری است.

با توجه به نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت که نظام آموزش عالی و دانشگاهی کشور ما در الگوی اسلامی - ایرانی چشم‌انداز ۱۴۰۴ سند تحول بنیادین قرار است که رتبه اول علم و فناوری در منطقه باشد. بنابراین لازم است ابعاد مهم عملکرد مدیریت دانشگاه که به طور حتم در عملکرد و توانمندسازی دانشگاه‌های کشور و در توسعه و سازگاری آن‌ها مؤثر هستند را مد نظر قرار دهند. بر این اساس آموزش عالی و نظام دانشگاهی ما نیازمند مرحله‌ای دیگر با عنوان بازتعریف و سازماندهی در نقش و مأموریت‌های خود در فرایند توسعه با رویکردی علمی و با مشارکت اجتماعات علمی است تا با ارزیابی مجدد از وضعیت خود بتواند تغییرات لازم را برای سازماندهی و برنامه‌ریزی دانش نظری و عملی در دانشگاه‌ها مهیا سازد. همچنین پیشنهاد می‌شود همزمان با فعالیت‌های توسعه مدیریت در دانشگاه‌ها به منظور افزایش و ارتقای عملکرد و کیفیت آموزش، الگوبرداری مناسب از دیگر مؤسسات آموزش عالی در جهان صورت پذیرد. علاوه بر موارد فوق برای بهبود عملکرد مدیران دانشگاه‌ها در بعد عملکرد فردی می‌توان اقدام به افزایش توانایی متخصصان، برگزاری کارگروه‌های تخصصی با محوریت انتقال تجربیات مؤثر در ارتقای عملکرد، وضوح و شفافیت و توجه به ارزیابی شخصی و ارزیابی محیط بیرونی کرد. در بعد آموزشی و دانشجویی می‌توان اقدام به ارتقای طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی، اهتمام به گسترش رشته‌های تحصیلی و بهبود امور فرهنگی و فعالیت‌های فوق برنامه، فعالیت‌های مشاوره‌ای و غیره کرد. در بعد پژوهشی می‌توان اقدام به کمک در انتشار کتاب و مقاله، افزایش همکاری با مراکز رشد و کارآفرینی و هدایت فعالیت‌های پژوهشی دانشجویان کرد. در بعد بهداشتی می‌توان اقدام به جلسات آموزش بهداشت، برگزاری کارگاه‌های خصوصی و گروهی درباره مسائل جنسی و غیره کرد. در بعد اداری و مالی می‌توان اقدام به رعایت عدالت در پرداخت‌ها و حذف مراحل اداری زائد و بی‌فایده کرد.

منابع

بهریزی، محمد و صمیمی، سمیه. (۱۳۹۵). نقش کارت امتیازی متوازن در ارزیابی عملکرد مدیران. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۷(۲)، ۹۵-۱۱۰.

خوینی‌ها، فاطمه؛ شیخی، محمدرضا؛ شوکتی احمدآباد، مصطفی و محمدپوراصل، اصغر. (۱۳۹۵). بررسی عملکرد بالینی پرستاران بخش‌های ویژه بیمارستان‌های آموزشی و غیرآموزشی شهر قزوین: بر اساس الگوی سینرژی.

نشریه مدیریت ارتقای سلامت، ۵(۳)، ۲۸-۳۶.

زندى پور، طيبه. (۱۳۹۲). مشاوره شغلی: نظریه‌ها، روش‌ها و فنون. تهران: نشر دانژه.

سیادت، علی؛ شمس، بهزاد؛ همایی، رضا و غریبی، لطف‌اله. (۱۳۸۴). رضایت دانشجویان و مدرسان دوره

تحصیلات تکمیلی از عملکرد مدیریت خدمات آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. **مجله ایرانی**

آموزش در علوم پزشکی، ۵(۲)، ۹۳-۱۰۰.

سیدجوادین، سیدرضا. (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان. چاپ نهم، تهران: انتشارات نگاه دانش.

صفاریان، سعید؛ صالحی، محمد و کاظمی ملک محمودی، شیما. (۱۳۹۲). امکان‌سنجی اجرای مدیریت عملکرد در

دانشگاه علوم پزشکی گلستان از دیدگاه اعضای هیأت علمی. توسعه آموزش جندی شاپور، ۴(۱)، ۵۲-

۴۳

غلامی، حسین و یارمحمدزاده، پیمان. (۱۳۹۵). تحلیل مسیر روابط لنگرهای مسیر شغلی با عملکرد مدیران. فصلنامه

رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۷(۱)، ۱۷۵-۱۵۹.

قنبری ارباستان، مؤگان. (۱۳۸۹). رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان شهرداری

تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب.

منصوریان، محمدرضا؛ حسینی، مرضیه و خسروان، شهلا. (۱۳۹۳). عملکرد مدیران پرستاری از دیدگاه پرستاران.

مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران (نشریه پرستاری ایران)،

۲۷(۹۲)، ۸۱-۷۳.

موسی‌خانی، مرتضی؛ حق‌خواه، داوود و حسن‌زاده، رقیه. (۱۳۸۸). ارائه یک چهارچوب مفهومی برای ارزیابی

عملکرد دانشگاه. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۳(۳)، ۱۶۱-۱۴۵.

مهداد، علی. (۱۳۸۹). روانشناسی صنعتی و سازمانی. چاپ هفتم، تهران: انتشارات جنگل.

Alda, M., Andreu, L., & Sarto, J. L. (2017). Learning about individual managers' performance in UK pension funds: The importance of specialization. **The North American Journal of Economics and Finance**, 42, 654-667.

Belton, E. (2011). Truth or consequences: The organizational importance of honesty. **The Nonprofit Quarterly**, 18(1), 67-70.

Bernardin, H. J. (2009). **Human resource management: An experiential approach**. 3th Edition, New York: McGraw Hill.

Clare, A. (2017). The performance of long-serving fund managers. **International Review of Financial Analysis**, 52, 152-159.

He, L., Chen, Y., Ren, L., Li, J., & Liu, L. (2018). Synergistic management of flowback and produced waters during the upstream shale gas operations driven

- by non-cooperative stakeholders. **Journal of Natural Gas Science and Engineering**, 52, 591-608.
- Jiang, G. F., & Holburn, G. L. F. (2018). Organizational performance feedback effects and international expansion. **Journal of Business Research**, 90, 48-58.
- Liu, Y., Huang, Y., & Fan, H. (2018). Influence tactics, relational conditions, and key account managers' performance. **Industrial Marketing Management**, 37, 220-231.
- Neely, A. D. (2005). Defining performance measurement: adding to the debate. **Perspectives on Performance**, 4(2), 14-15.
- Olson, D. L. & Wu, D. (2010). A review of enterprise risk management in supply China. **Kybernetes**, 39(5), 694-706.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., VanderHeijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. **Journal of Vocational Behavior**, 100, 67-77.
- Verbeke, W., Bagozzi, R. P., & Belschak, F. D. (2016). The role of status and leadership style in sales contests: A natural field experiment. **Journal of Business Research**, 69(10), 4112-4120.
- Yang, C., Yu, S., & Chen, W. (2017). Land synergy management under the mode of forage cultivation and raising livestock. **Procedia Engineering**, 174, 910-917.