

ادراک اعضای هیأت علمی پرستاری از دانشگاه کار آمد

نویسندگان:

فاطمه علایی کرهرودی^۱، محمد علی حسینی^۲، اصغر دالوندی^{۱*}، فاطمه منجدبی^۱

۱- گروه پرستاری، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

۲- گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

Journal of Education and Ethics in Nursing, Volume 3, Number 4, Winter 2014

چکیده:

مقدمه: کیفیت فعالیت آموزش عالی در هر کشوری به چگونگی روند جریان امور در دانشگاه های آن بستگی دارد. برای کارآمدی دانشگاه در اجرای مأموریت ها و وظایف محوله، ویژگی هایی مشخص شده که می تواند ارزیابی دانشگاه بر اساس آن صورت پذیرد. پژوهش حاضر به منظور تبیین و کشف درک اعضای هیأت علمی از دانشگاه کارآمد طراحی و تدوین گردیده است.

روش کار: در این پژوهش کیفی تحلیل محتوا شش نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه های شهید بهشتی، علوم بهزیستی و توانبخشی و دانشگاه لرستان مشارکت داشته اند که در مصاحبه های نیمه ساختاریافته، تجربیات و نظرات خود را بیان داشته اند. تحقیقات کتابخانه ای و اینترنتی در تنظیم سوالات، راهنمای پژوهشگران بوده است. پس از ضبط مصاحبه ها هر یک بر روی کاغذ پیاده شده، سپس با مقایسه ی مطالب توسط پژوهشگران از نظر رمز گذاری اعتبار یافته ها کسب گردید. در مرحله ی تعیین زیر طبقه، طبقه بندی و درون مایه ها، نهایتاً پژوهشگران آنها را مورد تحلیل مضمونی قرار دادند.

یافته ها: مهم ترین ابعاد مطرح شده توسط مشارکت کنندگان که به عنوان درون مایه استخراج گردید، مربوط به ابعاد درون داد، فرایند و برون داد بوده است.

نتیجه گیری: کارآمدی دانشگاه بدون ارتباط دانشگاهیان با جامعه و همکاری بین بخشی سایر دستگاه ها و بدون در نظر گرفتن ابعاد انسانی و غیر انسانی مرتبط با دانشگاه میسر نخواهد بود و اگر حلقه های زنجیر تعلیم و تربیت با هم اتصال مستمر نداشته باشند، برنامه ریزی کلان نیز به نتیجه نخواهد رسید.

واژگان کلیدی: آموزش عالی، کارآمدی دانشگاه، هیأت علمی، تحلیل محتوا

J Educ Ethics Nurs 2014;3(4):17-24

مقدمه:

کاربردی است. هدف نهایی پرستاری، تربیت افراد با صلاحیت و شایسته ای است که مراقبت با کیفیت بالا را انجام می دهند [۳]. متخصصین امر آموزش توصیه می کنند که تأکید بیشتری بر آموزش بالینی در پرستاری و سایر گروه های سلامت شود؛ چرا که بیشترین مشکلات این گروه ها مربوط به آموزش بالینی آنان است و مسئله ی سازماندهی دروس بالینی و سنجش بالینی دانشجویان در این دروس هنوز وجود دارد [۴]. دانشگاه به عنوان سازمانی که رسالت آن تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر است، محل تولید دانش و نوآوری در جامعه نیز می باشد، که در صورت در نظر گرفتن افق برنامه ی خود به عنوان یک مجموعه ی کارآمد ویژگی هایی باید داشته باشد [۵].

ضرورت آموزش یک امر طبیعی است. پیشرفت و توسعه ی کشورها، سازمانها و مؤسسات درگرو ارتقاء سطح دانش، مهارت، رفتار و بینش منابع انسانی است [۱]. آموزش علوم پزشکی بخشی از نظام آموزش عالی است که با حیات انسانها سر و کار دارد و توجه به جنبه های کیفی و کمی آن از اهمیت ویژه ای برخوردار است و باید به گونه ای صورت پذیرد که با استفاده از پیشرفت های سریع علم و فن آوری پاسخگوی نیازهای جامعه ی در حال تغییر باشد. پرستاری رشته ای مستقل و شاخه ای از علوم پزشکی است که دانش آموختگان به عنوان عضوی از تیم سلامت در عرصه های مختلف به ارائه ی خدمات می پردازند [۲]. پرستاری، حرفه ای

مک کاریک در این باره می نویسد: کارآمدی دانشگاه از دیدگاه فدراسیون جهانی آموزش پزشکی ۹۱ مورد است. رسالت و اهداف عینی، برنامه ی آموزشی، بررسی دانشجویان، وضعیت کلی دانشجویان، اعضای هیأت علمی، منابع آموزشی، برنامه ی ارزشیابی، حاکمیت و مدیریت و نوآوری مداوم که در واقع استاندارد کیفی در آن مطرح شده است [۶]. پیتر دراگر نیز معتقد بود که باید عملکرد فرد و سازمان را در قالب دو مفهوم کارآیی و اثر بخشی اندازه گیری کرد. به نظر او کارآیی به معنای انجام دادن کار به شیوه ی درست و منظم است و منظور از اثر بخشی انجام دادن کار درست و مطابق با هدف است [۷].

بهره‌وری مقوله جدیدی نیست. برای کارآمدی به عنوان بخشی از بهره‌وری در چشم انداز و رسالت سازمان برنامه ریزی شده باشد و این مسئله در آموزش عالی هم جایگاه ویژه ای دارد. یکی از روش های رسیدن به کارآمدی کاهش هزینه ها است. رسالت مدیریت و اهداف اصلی مدیران هر سازمان استفاده مؤثر از همه ی منابع و امکانات گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات است [۸]. در این رسالت استفاده بهینه از نیروی انسانی از اهمیت خاصی برخوردار است؛ چرا که نیروی انسانی فقط یک منبع نیست بلکه تنها عامل به کار گیری سایر عوامل نیز می باشد [۹].

در سطح کشوری، تولید علمی یکی از شاخص های مهم برای دریافت بودجه و امکانات از دولت و همچنین رتبه بندی علمی می باشد [۱۰]. رسالت مدیریت و اهداف اصلی مدیران هر سازمان استفاده مؤثر از همه ی منابع و امکانات گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات است. با توانا سازی و به سازی کیفی نیروی انسانی می تواند در افزایش بهره وری و کارآیی بهتر و بیشتر سازمان می شود [۹].

کیفیت نظام آموزشی را می توان بر مبنای هر یک از عناصر (عوامل تشکیل دهنده) نظام آموزشی ارزیابی کرد. عناصر آموزشی عبارتند از: درونداد، فرایند، محصول، برونداد و پیامد [۱۱]. مفهوم کیفیت در آموزش عالی به راحتی قابل تعریف نیست و هیچ گونه توافقی در مورد تعریف کیفیت در آموزش عالی وجود ندارد [۱۲]. پیچیدگی نظام آموزش عالی و مشخص نبودن اینکه واقعاً «مصرف کننده آن کیست؟» و «تولید آن چیست؟» تعریف کیفیت در این نظام را با مشکل مواجه نموده است [۱۳]. در آموزش عالی آنچه که در تعریف کیفیت مرکزیت دارد، دیدگاه ها و نظرات مخاطبان می باشد، در این نظام آموزشی «کیفیت تابع نظر مشاهده گر است». مشاهده گران و مخاطبانی که کیفیت را خود تعبیر می کنند و با توجه به دیدگاه و نظر خود به تعریف آن می پردازند [۱۱ و ۱۴].

به این ترتیب می توان گفت که کارآمدی دانشگاه به رشته های موجود در دانشگاه و به جنبه های مختلفی بستگی دارد که در پژوهش های مختلف اغلب به یکی از جنبه های آن پرداخته شده است و بیشتر تحقیقات بر اساس جستجوی پژوهشگران این پژوهش بیشتر با روش پژوهش کمی انجام شده است. همچنین تعریف و شاخص های مشخصی برای بررسی و ارزیابی کارآیی در دانشگاه ها یی که رشته پرستاری در آنها تدریس می شود، وجود ندارد به همین دلیل نویسندگان مقاله ی حاضر برآن شدند تا پژوهش با روش تحلیل محتوا برای مشخص شدن ویژگی ها و ابعاد کارآمدی دانشگاه از نظر اعضاء هیأت علمی پرستاری به انجام برسانند.

روش کار:

این تحقیق بر اساس الگوی طبیعت گرایی و با بهره گیری از رویکرد کیفی (تحلیل محتوای هدایت شده) به بررسی ادراک اعضاء هیأت علمی پرستاری از دانشگاه کارآمد پرداخته است. محقق، ابتدا با کسب مجوزهای لازم و ارائه ی آن، اطلاعات مورد نیاز را اخذ نمود. با واجدین شرایط تلفنی تماس گرفته شد و ضمن تبیین اهداف پژوهش در صورت تقبل مشارکت، وقت ملاقات حضوری برای انجام مصاحبه تعیین گردید. مکان انجام مصاحبه نیز با توافق اعضاء هیأت علمی در دانشگاه های محل خدمت مشخص شد. نکات اخلاق پژوهش اعم از اخذ رضایت کتبی قبل از انجام مصاحبه و ضبط آن، اطمینان دادن به مشارکت کنندگان در مورد انصراف از ادامه ی مصاحبه در صورت تمایل نداشتن در هر مرحله ی تحقیق، همچنین ذکر محرمانه بودن اطلاعات و استفاده از آنها فقط در راستای اهداف تحقیق و بدون ذکر مشخصات هویتی لحاظ گردید.

معیار ورود به پژوهش تنها هیأت علمی بودن (با توجه به داشتن تجربه ی تدریس و حضور در دانشگاه) بود. میانگین مصاحبه ها ۳۰ دقیقه و ۴۵ ثانیه بوده است. روش نمونه گیری مبتنی بر هدف صورت گرفت و تا زمانی ادامه پیدا کرد که اشباع داده ها حاصل و کد ها و طبقات تکمیل شد و کد جدیدی از اطلاعات به دست نیامد. داده ها با انجام مصاحبه عمیق نیمه ساختار یافته با این افراد جمع آوری گردید. مشارکت کنندگان ۶ نفر اعضاء هیأت علمی دانشگاه های علوم پزشکی بودند. سؤالات مطرح شده عبارت بودند از: «مشخصات دانشگاه کار آمد از نظر شما چیست؟»، «چه چیزی می تواند کمک کند که یک دانشگاه کارآمد باشد»، «چه موانعی برای اینکه یک دانشگاه کارآمد باشد

وجود دارد». مصاحبه با سؤال کلی آغاز می‌شد و بر اساس پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان هدایت می‌گردید. محور سؤالات درک اعضاء هیأت علمی پرستاری از دانشگاه کارآمد بود.

با توجه به پاسخ‌های اعضاء هیأت علمی سؤالات متناسبی برای رفع ابهام پرسیده و توضیحات مکمل شنیده می‌شد. با تکرار مصاحبه‌ها سؤالاتی از متن مصاحبه‌ها نیز استخراج و در مصاحبه‌های بعدی مورد استفاده قرار می‌گرفت. پس از انجام هر مصاحبه در کوتاه‌ترین زمان ممکن متن آن کلمه به کلمه پیاده‌سازی گردید. جهت تحلیل داده‌ها از شیوه‌ی تحلیل محتوای کیفی Lundman و Graneheim استفاده شد [۱۷-۱۵].

داده‌ها هم‌زمان با جمع‌آوری مورد تحلیل قرار گرفتند؛ بدین نحو که هر مصاحبه‌چندین بار خوانده شد، سپس متون مربوط به تجارب مشارکت‌کنندگان از راهبردهای مقابل در یک متن قرار داده شد تا واحد تحلیل تشکیل شود. پس از آن واحدهای معنایی (Meaning units) مشخص گردیدند و از واحدهای معنا واحدهای معنای خلاصه شده (Condensation) و سپس کد استخراج گردید. کدها در زیر طبقات جای داده شدند و زیر طبقات مشابه در یک طبقه قرار گرفتند. در نهایت معنای مستتر که محتوای نهفته‌ی طبقات بود در درون مایه‌ها جای داده شدند [۱۵]. مقبولیت: شامل فعالیت‌هایی است که احتمال به دست آمدن اطلاعات موثق و معتبر را افزایش می‌دهد [۱۸].

تماس طولانی مدت با مشارکت‌کنندگان و داده‌ها به جهت اینکه محققین خود جزء اعضاء هیأت علمی بودند، به آنان کمک کرد که به درک جامع‌تری از تجارب شرکت‌کنندگان دست یابند و موضوع از زوایای گوناگون موشکافی شود. برای اطمینان از اینکه یافته‌ها با تجارب مشارکت‌کنندگان همخوانی دارد، بازنگری از آنها انجام شد؛ بدین نحو که کدهای اولیه و طبقات

استخراج شده در اختیار برخی از آنان قرار گرفت تا با تجارب خود تطبیق دهند. بازنگری ناظرین روش دیگری است که برای تأیید اعتبار پژوهش کیفی به کار می‌رود [۱۸].

دو استاد با تجربه بازنگری را انجام دادند. ممیزی خارجی نیز توسط دو استاد مجرب در زمینه تحقیقات کیفی، انجام گرفت تا کار تأیید شود. به این صورت که بخش‌هایی از متن برخی مصاحبه‌ها به همراه کدها و طبقات پدیدار شده در اختیار آنها قرار گرفت تا مورد بررسی و تأیید قرار بگیرد. به منظور رعایت اعتماد قبل از انجام پژوهش مرور پیشینه‌ی آن به صورت محدود انجام گرفت. همچنین در حد توان سعی شد پیش‌داشته‌های ذهنی محققین یادداشت و کنار گذاشته شوند. تلاش گروه تحقیق در فرایند پژوهش بر این بوده است که مراحل پژوهش و تصمیمات اخذ شده در طول آن به طور دقیق ثبت و گزارش شود تا در صورت تمایل دیگران بتوانند آن را پیگیری نمایند و امکان حساس‌رسی تحقیق فراهم باشد. برای کمک به انتقال پذیری، نحوه انتخاب و ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان و همچنین فرهنگ حاکم بر آنان تا حدی توضیح داده شده است. همچنین سعی گردید با ارائه‌ی نقل قول‌های مناسب امکان افزایش انتقال پذیری فراهم گردد [۱۵].

یافته‌ها:

مشارکت‌کنندگان تجربیات تحصیلی و کاری در دانشگاه‌های شهرستان، تهران و کشورهای سوئد و انگلستان داشتند. جدول مربوطه، مشخصات شخصی شرکت‌کنندگان را نشان می‌دهد. یافته‌های پژوهش در قالب ۳ طبقه و ۱۱ زیر طبقه و درون‌مایه‌های به دست آمده نشان داده شده است.

جدول مشخصات دموگرافیک مشارکت‌کنندگان

مشخصات	دامنه
تعداد مشارکت‌کنندگان (نفر)	۴ زن و ۲ مرد
رتبه علمی دانشگاهی مشارکت‌کنندگان	۱ نفر دانشیار، ۴ نفر استادیار و ۱ نفر مربی
سابقه کار (میانگین)	۲۲-۳ سال
تحصیلات	۱ نفر کارشناسی ارشد و ۵ نفر دکتری

کشوری، تبعیت دانشگاه از سیاست کلان، سیاست‌های دانشکده، نوع فعالیت دانشگاه، مدرک‌گرایی و وضعیت جامعه. به عنوان مثال یکی از استادان (۱) بیان کرد: بسیاری از فعالیت‌های دانشگاه به سیاست‌گذاری‌هایی مربوط می‌شود که در سطح کلان در کشور اتفاق می‌افتد و در راستای آن دانشگاه قدم برمی‌دارد.

نخستین طبقه‌ای که بر اساس اظهارات مشارکت‌کنندگان استخراج شد، درون‌داد بود که شامل زیر طبقات: موقعیت دانشگاه، مدیریت و برنامه‌ریزی، سیاست‌های آموزشی و سیاست‌های پژوهشی، رسالت، هدف، فلسفه، محیط بالین، تجهیزات و امکانات، بودجه، هیأت علمی، دانشجو و کارکنان شد. مشارکت‌کنندگان موارد متعددی را در زمینه‌ی موقعیت دانشگاه مطرح کردند از جمله خط مشی دانشگاه، سیاست‌گذاری کلان

نمودار طبقات و زیر طبقات دانشگاه کارآمد



اعضاء هیأت علمی چون من نقش مدیریتی نداشتم تجارب خودم را می‌گویم. متأسفانه استخدام اعضاء هیأت علمی دانشگاه‌ها بیشتر براساس رابطه‌ها است تا ضوابط. به نظرم عادلانه‌ترین و منطقی‌ترین راه این است که برای استخدام همیشه باید اطلاعیه داده شود و افراد متقاضی باید با شیوه‌های جامع ارزیابی شوند، البته ملاک‌های گزینشی دیگر هم مطرح است.

مشارکت کنندگان به متغیر گزینش دانشجو به عنوان یک درون‌داد دیگر اشاره کردند. یکی از اساتید (۴ز) عنوان کرد: انتخاب رشته‌ی پرستاری باید بر حسب علاقه و بعد توانمندی باشد. متأسفانه امروزه دانشجویان بدون آگاهی تعداد زیادی رشته انتخاب می‌کنند در حالی که از هیچ کدام شناخت کافی ندارند. اگر ما بخواهیم در مورد پرستاری و رشته‌های وزارت بهداشت صحبت کنیم، باید نحوه‌ی گزینش به شکل کاملتر و جامع‌تر باشد.

در زیر طبقه‌ی کارکنان آنچه مورد توجه مشارکت کنندگان قرار گرفته بود عبارت است از: کارکنان کافی و مجرب و با اخلاق. یکی از اساتید (۱ز) در این باره عنوان کرد: بسیاری از اوقات به دلیل برخوردهای زشت و نامناسب نگهبان دانشگاه یا مسئول کتابخانه، استادان علاقه ندارند وارد آن دانشگاه شوند.

فرایند طبقه‌ی یکی دیگر از یافته‌های این پژوهش بود. یکی از اساتید (۱ز) در رابطه با شیوه‌های تدریس بیان کرد: طرح منتور در آموزش پرستاری انگلیستان اجرا می‌شود، اما برای اجراء شدن آن در دانشگاه‌ها، باید در نظر داشت که نمی‌توان دو مسئولیت، سرپرستاری و منتور دانشجو را هم‌زمان به یک نفر سپرد.

یکی دیگر از اساتید (۲ز) در مورد زیر طبقه‌ی فعال بودن دانشجویان عنوان کرد: بی‌علاقگی دانشجو از یک طرف و فرار از نظام دانشگاهی از طرف دیگر، از فعالیت دانشجویان کاسته است. دانشجویان می‌خواهند با نمره‌های خوب هرچه زودتر فارغ التحصیل شوند. تعداد دانشجویان علاقه‌مند اندک است و شاید فقط در مقاطع بالاتر یعنی کارشناسی ارشد و دکترا بتوان

استاد دیگری (۴م) مطرح کرد: شاید تصور بر این باشد که در شهرستان‌ها شرایط بدتر است، در حالی که به نظر من حداقل فضای فیزیکی آنجا از این‌جا مطلوب‌تر است و اینکه به دلیل قدمت دانشکده‌ی پرستاری، بیشترین سرمایه‌گذاری روی کتابخانه اتفاق افتاده بنابراین دارای کتابخانه‌ای مجهز هستند.

در زیر طبقه‌ی مدیریت و برنامه‌ریزی آنچه مورد توجه مشارکت کنندگان قرار گرفته بود عبارت است از: نحوه‌ی انتصاب مدیران، نوع مدیریت (مشارکتی، استبدادی، صحیح)، داشتن برنامه‌ی استراتژیک و سرمایه‌گذاری روی کیفیت بیشتر از کمیت؛ برای مثال یکی از اساتید (۴م) بیان کرد: دانشگاه کارآمد به نظر من دانشگاهی است که اولاً مدیریتش مشارکتی باشد چرا که بسیاری از کارکنان دانشگاه انسان‌های تحصیل کرده و دانشمندند و نمی‌توان فقط به آنها دستور داد، بلکه باید از حضور آنها در بیشتر تصمیم‌گیری‌ها بهره‌برد.

در زیر طبقه‌ی سیاست‌های آموزشی آنچه مورد توجه مشارکت کنندگان قرار گرفته بود عبارت است از: میزان اهمیت دادن به آموزش، تغییر شیوه تدریس از استاد محور به دانشجو محور، اهمیت محیط آموزشی. برای نمونه یکی از اساتید (۴م) مطرح کرد: قطعاً نمی‌توان همان انتظار را از مربی‌ای داشت که ۵ یا ۸ دانشجو را به یک بخش می‌فرستد و اینکه بخش‌های ما و همکاران ما چقدر تخصصی هستند؛ چون یکی از بخش‌های عمده‌ی ما در آموزش، آموزش بالین است. پس چقدر شرایط بالین، فضای فیزیکی، الگوهای مناسب بالین برای ما مهیا است. هرچه استاد با فیلم و اسلاید در کلاس به دانشجو آموزش دهد ولی باز هم از یک پرستار در بیمارستان بیشتر الگو می‌گیرد تا صحبت‌های استاد.

در زیر طبقه‌ی بودجه یکی از اساتید (۱ز) عنوان کرد: کمبود بودجه باعث شده است که مقداری از طرح‌های پژوهشی از دانشگاه خارج شود. برای همین من با بودجه‌ی صفر با دانشجوی ارشد بین‌الملل خودم قرارداد بستم. حال آنکه انصاف نیست چون این دانشجو هزینه زیادی صرف می‌کند.

هیأت علمی، دانشجو، کارکنان نیز جزء زیر طبقه‌ی درون‌داد بودند. در همین رابطه یکی از اساتید (۳ز) بیان کرد: در مورد

آنها را یافت. آن تعداد از دانشجویان کارشناسی هم که علاقه‌مند هستند متأسفانه فکر می‌کنند اگر امروز وارد کار شوند، بلافاصله فردا وارد مقطع دکترا می‌شوند و فکر نمی‌کنند که این یک پله است و باید مراحل را به صورت تدریجی طی کنند.

طبقه‌ی سوم این پژوهش برونداد دانشگاه کارآمد را تشکیل داد. در این رابطه یکی از اساتید (ز۱) عنوان کرد: در این بخش باید به این نکته توجه کنیم که وضعیت دانشگاه در مورد تعداد فارغ التحصیل‌ها و میزان اشتغال آنها چگونه است. مثلاً اگر همه‌ی فارغ التحصیلان دانشگاه x جذب کار می‌شوند پس عمل کرد آن نظام خوب است و با کیفیت کارش را ادامه می‌دهد که بازار زود نیروها را جذب می‌کند یا تعداد قبول شدگان در مقاطع بالاتر مثلاً ۸۰ درصد نشان دهنده‌ی کیفیت خوب است.

در طبقه‌ی برونداد، برخی نیز تأثیر مقبولیت رتبه‌دهی، اهمیت اعتبار سنجی در ارتقاء دانشگاه، توجه به نظام ارزیابی درونی و بیرونی را به عنوان عوامل مؤثر بر موقعیت دانشگاه برای سیاست‌گذاری عنوان نمودند. برای مثال یکی از اساتید (ز۱) مطرح کرد: در سطح کشور نگاه‌ها به دانشگاه‌ها چگونه است؟ وقتی دانشگاه‌ها را به نوع ۱ و ۲ و ... دسته‌بندی می‌کنیم دانشگاه نوعی ۱ چه رسالتی دارد و قصدش این است که چه دانشجویایی را تربیت کند؟ بیشتر به فعالیت‌های پژوهشی توجه می‌کند یا آموزشی؟ در کدام رده‌ها فعالیت بیشتری دارد؟ بنابراین بسیاری از این فعالیت‌ها مربوط می‌شود به سیاست-گذاری‌هایی که در سطح کلان در کشور اتفاق می‌افتد و در راستای آن دانشگاه قدم برمی‌دارد.

زیر طبقه‌ی دیگر برونداد سودمندی نتایج پژوهش برای جامعه بود که مورد توجه مشارکت‌کنندگان قرار گرفت. یکی از اساتید (ز۱) عنوان کرد: درست است که دست مدیران را تا حدودی باز گذاشته‌اند ولی بحث ما بحث رقابت در سطح دنیا است وقتی که ما بحث پژوهش‌ها را مطرح می‌کنیم بحث عمومی‌سازی مقالات را داریم و از این نظر است که می‌توانیم یک رقابتی را با دنیا داشته باشیم. پس لازمه‌ی کار دانشگاه انجام کار پژوهشی است؛ ولی فعالیت اصلی‌اش هم نباید فدای این قضیه شود که به آموزش کم توجهی شود.

به عنوان آخرین زیر طبقه‌ی برونداد، شرکت‌کنندگان چشم-اندازهای متعددی را در تربیت دانشجو مطرح کردند از جمله اشتغال به کار فارغ التحصیلان. یکی از اساتید (ز۲) بیان کرد: بعد فارغ التحصیل شدنشان مسئله‌ی کار آنها مهم است و خودشان از نظر اعتقادی چه باوری به کارشان دارند. چقدر می‌توانند نیازهای جامعه را برآورده کنند و چقدر هماهنگ هستند. آیا فقط یک کار بلد هستند یا چند کار.

بحث:

همان‌طور که در یافته‌ها آمده است، این پژوهش سه درونمایه-ی اصلی دارد: درونداد، فرایند، برونداد. از زیر طبقه‌های درونداد می‌توان فرایند سیاست‌گذاری را به عنوان یکی از ابعاد مهم دانشگاه کارآمد نام برد که در دیدگاه‌های اعضای هیأت علمی بدان اشاره شده است. در پژوهشی فرآیند سیاست‌گذاری، یک عنصر مهم در برنامه‌ریزی آموزشی برشمرده شده است. سیاست، تصمیم‌گیری یا انفرادی آشکار یا غیرآشکاری است که مجموعه‌ای از رهنمودها برای هدایت تصمیمات آینده، شروع یا کند نمودن یک اقدام، یا راهنمایی اجرایی در مورد تصمیمات قبلی را فراهم می‌آورد [۱۹].

همچنین در تحقیق دیگری چنین نتیجه‌گیری شده است که، اگر چه در یک فرآیند سیاست‌گذاری، امر تصمیم‌گیری یک رویداد مهم است، اما شماری از فعالیت‌های سیاسی و تحلیلی (تحلیل، ایجاد گزینه‌ها، چانه‌زنی و غیره) مقدم بر آن هستند و فعالیت‌های برنامه‌ریزی عمده‌ای نیز بعد از آن انجام می‌شوند مانند: کاربرد، ارزیابی و طراحی مجدد احتمالی [۲۰].

رسالت و مأموریت هر دانشگاه نیز یکی از مؤلفه‌های درونداد دانشگاه کارآمد در پژوهش حاضر است. نتیجه‌ی تحقیق مولان و همکاران نیز نشان می‌دهد که رسالت در برگیرنده مقصود یا فلسفه وجودی سازما، مخاطبین و مشتریان، چگونگی رقابت و مزیت‌های سازمان است و می‌تواند شامل عرصه‌ی فعالیت، نوع محصولات یا خدمات، تکنولوژی‌های مورد استفاده، تعهدات و مسئولیت‌های سازمان به جامعه و ذی‌نفعان آن باشد [۲۱].

حاتمی و همکاران نیز در نتایج خود بیان نمودند که در رسالت دانشگاه، استفاده بهینه از نیروی انسانی از اهمیت خاصی برخوردار است؛ چرا که نیروی انسانی نه تنها یک منبع سازمانی است بلکه تنها عامل به کارگیری سایر عوامل نیز می‌باشد. حال اگر این انسان با انگیزه و توانمند و بهره‌ور باشد، می‌تواند سایر منابع را به نحو احسن و مطلوب به کار گیرد و انواع بهره‌وری را محقق سازد و نهایتاً سازمان را بهره‌ور کند؛ بنابراین نیروی انسانی مهمترین عامل بهره‌وری در سازمان به شمار می‌آید [۲۲].

کمیت و کیفیت نیروی انسانی نیز از طبقات درون مایه درونداد در یک دانشگاه کارآمد به شمار می‌آید. با توجه به اهمیت نیروی انسانی در رشد و تحقق اهداف سازمانی، پرداختن به مبحث بهره‌وری کارکنان یکی از مهمترین دغدغه‌های مدیران امروزی است. از طرفی دیگر از آنجا که یکی از عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی آموزش ضمن خدمت کارکنان است، به سازی کارکنان هم به عنوان یکی از راهکارهای اساسی و مؤثر در امر نگهداری و بهره‌وری نیروی انسانی به شمار می‌آید [۹]. در پژوهش حاضر نیز شرکت

کنندگان از کارکنان دانشگاه ها به عنوان عوامل مؤثر در کارآمدی دانشگاه نام بردند. بنابراین آموزش کارکنان در خصوص شغل حساس و تأثیر گذار آنان بر دانشجویان بر کارآمدی دانشگاه مؤثر خواهد بود.

توجه به آموزش بالینی نیز طبقه‌ی دیگری از درون مایه درونداد این پژوهش است همان طور که از نتایج تحقیق السیجیل و ساری هم بر می آید، برنامه ریزان آموزش پرستاری، اصلی ترین بخش در آموزش پرستاری را آموزش بالینی می دانند. مسئله ی آموزش بالینی و آماده سازی دانشجویان برای پذیرش نقش های مختلف در عرصه های خدمات سلامت، از اهم فعالیت ها و اهداف دانشکده های پرستاری است که از طریق مؤثر واقع شدن مربی و وجود ابزارهای لازم امکان پذیر می باشد [۳].

درون مایه دیگر این تحقیق فرآیند است که روش های تدریس و وضعیت استاد و دانشجو در طول دوره های تحصیلی از طبقات آن به شمار می رود.

اگرچه غالباً اعلام می شود، تحقیق و تدریس در دانشگاه ها از اهمیت یکسانی برخوردارند، اما در فرآیند انتخاب، استخدام و ارتقاء اعضاء هیأت علمی دانشگاه ها، عملاً بر نقش پژوهش بیش از آموزش تأکید می شود و این امر منجر به این باور شده است که شاخص های عملکرد آموزش عالی بیش از حد، بر بروندادهای پژوهشی متمرکز شده و کارکرد آموزش در دانشگاه ها به طور گسترده ای مورد بی اعتنایی قرار گرفته است [۲۳]. عوامل مختلفی در بی توجهی به کارکرد آموزش در هنگام ارزشیابی عملکرد اعضاء هیأت علمی دانشگاه ها و تأکید بیش از حد بر پژوهش مؤثرند که از مهمترین آنها می توان به اعتماد بیش از حد به پرسشنامه های ارزیابی دانشجویان به عنوان مهمترین منبع جمع آوری اطلاعات برای ارزیابی کیفیت تدریس، علی رغم شواهد مختلف در پایین بودن روایی و اعتبار آنها، اشاره کرد [۲۴].

در واقع فرآیند آموزشی در دانشگاه ها مورد غفلت جدی قرار دارد. نحوه ی تدریس اساتید با رویکرد دانشجو محور در مقایسه با آموزش سنتی چندان تفاوتی در ارزشیابی اساتید ندارد. عملکرد عضو هیأت علمی و دانشجو در مسیر تدریس و تحصیل کمتر مورد توجه است و به جای آن فعالیت پژوهشی اعتبار زیادی دارد که در این مورد تجدید نظر اساسی امری ضروری می باشد. سومین درون مایه این پژوهش برونداد، دانشگاه کارآمد بوده است. در تحقیق حاضر زیر طبقه ی دیگر برونداد، سودمندی نتایج پژوهش برای جامعه، میزان اهمیت به پژوهش، مقالات، ژورنال پژوهشی، بودجه پژوهشی و توجه به پژوهش برای رقابت بود که مورد توجه مشارکت کنندگان قرار گرفته بود. در

پژوهش حسین پور آمده است که نتایج پژوهش ها به علت آگاه نبودن دانشگاهیان با واقعیت های جامعه و هماهنگ نبودن موضوعات مورد پژوهش با معضلات اجتماع مورد استفاده قرار نمی گیرند و فقط در محیط داخلی دانشگاه کاربرد دارد. این نتیجه نشان می دهد که علی رغم مهم بر شمردن پژوهش نسبت به آموزش، نتایج پژوهش ها نیز آن طور که باید و شاید جوابگوی حل مسائل جامعه نیست در حالی که یکی از وظایف دانشگاه کارآمد رفع مشکلات جامعه است [۲۵].

به عنوان آخرین زیر طبقه برونداد، شرکت کنندگان چشم اندازهای متعددی را در تربیت دانشجو مطرح کرده بودند. در پژوهشی چنین گفته شده که: دانشگاه وظیفه دارد که فارغ-التحصیلانی را وارد جامعه کند که بتوانند خلاقیت و نوآوری داشته باشند و مشکلات محلی، کشوری و جهانی را حل و فصل نمایند. بنابراین دانشگاه کارآمد باید تربیت افراد چند بعدی به جای تک بعدی، تربیت علمی- عملی مناسب با واقعیت های بهداشتی جامعه، تربیت دانشجوی مسئولیت پذیر، معتقد ساختن دانشجو به خدمت در جامعه، ایجاد باور در دانشجو برای حل مشکلات جامعه، مؤثر بودن دانشجو در توسعه دانشگاه، ایجاد روحیه ی جمعی، حضور فعال در جامعه و تربیت شهروند خوب و مؤثر در جامعه را در دستور کار خود قرار دهند [۲۶].

با توجه به ماهیت تحقیق کیفی، هر چند پژوهشگر دغدغه ی تعمیم نتایج را ندارد، با این وجود پیشنهاد می شود تحقیقات مشابه دیگری به خصوص در سایر بخش ها در این زمینه انجام شود.

نتیجه گیری:

نتایج این پژوهش نشان می دهد که ابعاد مختلف دانشگاه کارآمد بسیار گسترده است و لازم است که تک تک آنها در برنامه ریزی ها و تصمیم گیری های خرد و کلان کشوری و بومی، مورد توجه قرار گیرد.

محدودیت:

محدودیت مهم در این پژوهش توجه کمتر مشارکت کنندگان به برونداد یک دانشگاه کارآمد بوده است.

تشکر و قدردانی:

از همهی اساتیدی که با همکاری خود ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند، تشکر و قدردانی می گردد.

References:

1. Karimi Moonaghi H, Ahanchian M R, Hassanian Z M, A Qualitative Content Analysis of Knowledge Storage in Nursing Education System, Iran Red Crescent Med J 2014; 16(10): e21835.
2. Azizi F. Medical education: mission, vision and challenges. Tehran: Ministry of health and medical education; 2003. (persian)
3. Elcigil A, Sari H. Facilitating Factors in Clinical Education in Nursing. Nurs Clinical Educ 2011, 4, 67-71.
4. Watson R, Stimpson A, Topping A, Porock D. Clinical competence assessment in nursing: a systematic review of the literature. J Adv Nurs 2002; 39: 421-431.
5. Bazargan A . Application of Internal Evaluation in Continued Promotion of Higher Education Quality. J Res Plan Higher Educ 1995, 3, (3,4), 5-6. (persian)
6. Maccrick G. A practical guide to using the World Federation for Medical Education (WFME) standards. WFME 1: mission and objectives. Irish J Med Sci 2010, 179, 483-487.
7. Nia Azari K, Maddah MT , Amouee F. professors sufficiency in class management. J Leader Mang Garmsar Azad Islamic Univ 2008; 2(2): 147-164. (persian)
8. Abdollahi H. Challenges of University Faculty Members Educational Profitness. J Training Measurment 2012;3(7): 131-161 [persian].
9. Hariri M H, Sajjadi, Z S and Sajjadi H S. Isfahan Medical University Staffes's Opinion About In Service Education's role. Center Army Isfahan Univ, 2010. (persian)
10. Aminpour F. National medical research ranking and scientific productivity: Where do we stand? Journal of research in medical sciences 2012; 17: 393. (persian)
11. Bazargan A, Educational Evaluation (Concepts, Patterns and Operational Process). Tehran: Samt Publish Company; 2001 (Persian)
12. Karahan M , Mete M. Examination of Total Quality Management Practices in Higher Education in the Context of Quality Sufficiency. Soc Behav Sci 2014; 109(8): 1292-1297.
13. Centra J A. Reflective Faculty Evaluation: Enhancing Teaching and Determining Faculty Effectiveness. The Jossey-Bass Higher and Adult Education Series, Educational Resources Information Center (ERIC), 1993.
14. Revinstin, Guidline for Self-Evaluation in Planning Field, Zein abadi H R and Zareee Zavaraki E(translators), Olum and Fonoon published co, 2004. (persian)
15. Graneheim UH, Lundman B. Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. Nurse Educ today, 2004, 24, 105-112.
16. Hajbagheri A, Parvizi S, Salsali M. Qualitative Research Methods. Iran: Boshra; 2010. (Persian)
17. Corbin J M, Strauss A. Grounded theory research: Procedures, canons, and evaluative criteria. Qual soc 2008; 13: 3-21.
18. Speziale HS, Streubert H J S, Carpenter D R. Qualitative research in nursing: Advancing the humanistic imperative, Wolters Kluwer health, 2011.
19. Zajda J I. International handbook on globalisation, education and policy research: Global pedagogies and policies, Springer, co 2005.
20. Ball SJ. Politics and Policy Making in Education (Routledge Library Education Department), , 2012.
21. Mullan F, Chen C, Petterson S, Kolsky G, Spagnola M. The social mission of medical education: ranking the schools. Ann Intern Med 2010; 152:804-811.
22. Hatami H. Model of Contingency Strategic Management in Higher Education. J Basic Apple Sci Res 2011;1(12):3102-3115. (Persian)
23. Shafia M A .Appropriate Inexes Definition for Oprational Quality of Evaluation in Higher Edaucation in Iran, Conclusion of Need Assessmant Seminar; 2002: 1-19. (persian)
24. Valizadeh L, Fathi AE, Zamanzadeh. The relationship between learning characteristics and academic achievement in nursing and midwifery students. Iranian J Med Educ 2007,. (persian)
25. Hossein pour M. A Study of Debilitating Factors of Research from the Viewpoint of Faculty Members in Human Sciences. New Find in Psychol 2011; 6(19): 79-95. (persian)
26. Parvin E, GHiasi Noudooshan S , Mohammadi Sh. Quality of Out Come in Higher Education and Permanent Emprove based on Systemic Approach relationship "conceptual model". J leadership Educ Manag Res 2014; 1(1):97-127. (persian)

Nursing faculty perceptions of efficient University

Alaee Karahroudy F¹, Hosseini MA², Dalvandi A A^{3*}, Monjazbi F¹

Received: 4/4/2014

Accepted: 3/17/2015

1. Dep of Nursing, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

2. Dep of Educational Management, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

Journal of Education and Ethics in Nursing, Volume 3, Number 4, Winter 2014

J Educ Ethics Nurs 2014;3(4):17-24

Abstract:

Introduction:

The quality of higher education in any country depends on the trend of affairs in its universities. To evaluate the effectiveness of the University in implementing missions and assigned duties, certain criteria have been determined upon which the university evaluation can be made. The present study has been developed and designed with the aim of explaining and exploring faculty perception of an efficient University.

Materials and Methods:

In this qualitative content analysis study, six faculty members of Shahid Beheshti University, of Social Welfare and Rehabilitation University and of Lorestan University participated in semi-structured interviews, and have expressed their experience and opinions. Internet and library studies were researchers' guide in the formulation of questions. After recording interviews, each was written on the paper and then monitoring was conducted by the researchers through comparing the content in terms of encryption. On the phase of determining sub-categories, categories and themes, the researchers then analyzed them on the grounds of content.

Results:

The most important aspects raised by the participants as themes have been related to input, process and output.

Conclusion:

University efficacy will not be possible without academics' communication with the society and the intersection affiliation of other institutions regardless of the human and non-human aspects associated with the university.

Keywords: Higher Education, University Efficacy, Faculty Member, Content Analysis