

Determining the Participation Level of Faculty Members in Management Decisions of Faculties in Hamadan University of Medical Sciences

Hamidi Y¹, Hosseini MH^{2*}, Babamiri M³, Mohammadfam I⁴, Tapak L⁵

1. Department of Health Management and Economics, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

2. Students Research Center, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

3. Research Center of Health Sciences, Department of Ergonomics, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

4. Department of Ergonomics, Health in Emergency and Disaster Research Center, University of Social Welfare and Rehabilitation Science, Tehran, Iran

5. Department of biostatistics, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

Article Info

Article Type:

Research Article

Article History:

Received: 2022/11/22

Accepted: 2021/12/28

Key words:

Participation
Decision Making
Faculty Members
Educational Management

*Corresponding author:

Hosseini MH, Students Research Center, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran
mhhossani@yahoo.com



©2022 Guilan University of Medical Sciences

ABSTRACT

Introduction: Measuring the level of participation of university faculty members in management affairs is essential for planning to improve productivity in educational environments. This study was conducted to determine faculty members' participation in management decisions in different faculties of Hamadan University of Medical Sciences.

Method: In this cross-sectional analytical study conducted in 2020, a standard participation questionnaire was completed by all full-time non-clinical faculty members. The collected data were transferred to SPSS. In addition to descriptive statistics, ANOVA, independent samples t-test, and Pearson's correlation coefficient were used for data analysis.

Results: The mean age of the participants was 41.70 ± 7.82 years. 60% of the participants were men and 40% were women. In the field of education, the mean of the faculty members' views with managerial positions regarding the collaborative nature of decision making in various subjects was minimum 4.93 ± 1.24 and maximum 5.94 ± 1.10 , which was significantly higher compared to the views of other members ($P < 0.05$). The highest mean of the participation score in different fields were found 5.48 ± 1.25 , in the educational field and the lowest were in the administrative and financial field 2.69 ± 1.99 .

Conclusion: Since higher levels of participation in decision making in academic environments bring job satisfaction, commitment, and higher performance, it is recommended to adopt appropriate strategies to provide more opportunities for faculty members' participation in the management affairs of faculties in all areas.

How to Cite This Article: Hamidi Y, Hosseini MH, Babamiri M, Mohammadfam I, Tapak L. Determining the Participation Level of Faculty Members in Management Decisions of Faculties in Hamadan University of Medical Sciences. RME 2022;14(4): 34-41.

تعیین سطح مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی دانشکده‌های

دانشگاه علوم پزشکی همدان

یداله حمیدی^۱، محمدحامد حسینی^{۲*}، محمد بابامیری^۳، ایرج محمدفام^۴، لیلی تاپاک^۵

۱. گروه مدیریت و اقتصاد بهداشت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

۲. مرکز پژوهش دانشجویان، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

۳. مرکز تحقیقات علوم بهداشتی، گروه ارگونومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

۴. گروه ارگونومی، مرکز تحقیقات سلامت در حوادث و بلایا، دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی، تهران، ایران

۵. گروه آمار زیستی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخچه:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۰۷

کلیدواژه‌ها:

مشارکت

تصمیم‌گیری

اعضای هیئت علمی

مدیریت آموزشی

*نویسنده مسئول:

محمدحامد حسینی، مرکز پژوهش

دانشجویان، دانشگاه علوم پزشکی

همدان، همدان، ایران

mhossani@yahoo.com

مقدمه

ارتقای سطح کمی و کیفی فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه‌ها نیازمند ملزوماتی از جمله همکاری گروهی است که در سایه مشارکت شغلی اساتید در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی دانشکده‌ها نمود پیدا می‌کند. ثمره این مشارکت رضایت شغلی، تعهد و عملکرد بالاتر از دیدگاه فردی و ارتقای بهره‌وری از دیدگاه سازمانی است. در حقیقت فعالیت‌های شغلی عمدتاً اموری تیمی هستند که موفقیت در آن مستلزم همکاری همه افراد است، لذا مشارکت دادن افراد در تصمیم‌گیری‌ها امری اجتناب‌ناپذیر خواهد بود (۱، ۲).

مشارکت به بیان ساده عبارت است از همکاری متقابل افراد برای دستیابی به عملکرد مؤثر. از دیدگاه کلارک و همکاران مشارکت شامل هر فرآیندی است که از طریق آن کارکنان

مقدمه: سنجش میزان مشارکت اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها در امور مدیریتی، جهت برنامه‌ریزی برای ارتقای بهره‌وری در محیط‌های آموزشی امری ضروری است. این مطالعه با هدف تعیین میزان مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی در دانشکده‌های مختلف دانشگاه علوم پزشکی همدان انجام شده است.

روش‌ها: در این مطالعه تحلیلی-مقطعی که در سال ۱۳۹۹ انجام شد، پرسشنامه استاندارد مشارکت برای کلیه اعضای هیئت علمی غیر بالینی تمام‌وقت تکمیل و داده‌ها به نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ منتقل شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها علاوه بر روش‌های آمار توصیفی از آزمون‌های آماری ANOVA، t مستقل و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته‌ها: میانگین سن افراد مورد بررسی $41/70 \pm 7/82$ سال بود که ۶۰ درصد آن‌ها مرد و ۴۰ درصد زن را تشکیل می‌داد. در حیطه آموزش، میانگین دیدگاه اعضای هیئت علمی با سمت مدیریتی در زمینه مشارکتی بودن تصمیم‌گیری‌ها در موضوعات مختلف حداقل $4/93 \pm 1/24$ و حداکثر $5/94 \pm 1/10$ و به طور معنی‌داری بیشتر از دیدگاه سایر اعضا بود ($p < 0/05$). بالاترین میانگین امتیاز مشارکت به میزان $1/25 \pm 5/48$ در حیطه آموزشی و کم‌ترین در حیطه اداری و مالی به میزان $2/69 \pm 1/99$ بود.

نتیجه‌گیری: از آنجایی که سطوح بالاتر مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها در محیط‌های دانشگاهی رضایت شغلی، تعهد و عملکرد بالاتر را به همراه دارد، لذا اتخاذ راهکارهای مناسب برای فراهم‌شدن زمینه بیشتر مشارکت اعضای هیئت علمی در امور مدیریتی دانشکده‌ها در کلیه حیطه‌ها توصیه می‌شود.

سهمی در رسیدن به تصمیمات مدیریتی در سازمان را دارند. در مطالعات قبلی انجام‌شده به دستاوردهای متعدد مشارکت در سازمان‌ها من جمله محیط‌های آموزشی اشاره شده است که می‌توان به بهبود کیفیت، کاهش تعارض، افزایش تفاهم کارکنان، افزایش بازدهی، کاهش مقاومت منفی، افزایش انگیزش و بهبود اثربخشی کارکنان اشاره کرد (۳، ۲). همچنین بر اساس مطالعات انجام شده میزان افسردگی، استرس شغلی و خستگی در کارکنانی که در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت بیشتری داشته‌اند کم‌تر بوده است (۴). مشارکت علاوه بر تشویق کارکنان برای تلاش بیشتر، نیروی خلاقیت و سازندگی و حس مسئولیت‌پذیری را در آن‌ها تقویت می‌کند. از دیدگاه آبراهام مازلو فراهم نمودن زمینه مشارکت کارکنان نیازهای

پزشکی، پرستاری، بهداشت، توان‌بخشی، داروسازی و پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان انجام شد. از آنجایی که ماهیت کاری اساتید بالینی متفاوت از کار اساتید غیربالینی می‌باشد، لذا این گروه از اساتید در مطالعه وارد نشدند. همچنین تعدادی از اساتید، تمایلی برای شرکت در مطالعه نداشتند از مطالعه خارج شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد مشارکت که در مطالعه صالحی و همکاران رویی و پایایی آن به‌اثبات رسیده و آلفای کرونباخ آن ۰/۶۸ گزارش شده است، استفاده شد (۵). در بخش اول این پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی و در بخش دوم میزان مشارکت اعضای در فرآیند تصمیم‌گیری مدیران در مسائل آموزش و درسی، پژوهشی، دانشجویی، خود اعضاء (فردی) و اداری و مالی ارزیابی می‌شود. در گزینه‌های پاسخ به‌صورت لیکرت از «۱» کاملاً شخصی تا «۷» کاملاً مشارکتی به‌صورت طیف خطی به‌ترتیب: کاملاً شخصی، تقریباً شخصی، شخصی، مشارکتی-شخصی، تقریباً مشارکتی، مشارکتی، کاملاً مشارکتی مورد سؤال قرار می‌گیرد که امتیاز ۴ به بالا به معنای ورود به محدوده مشارکت به‌شمار می‌رود. با مراجعه به محل کار اساتید و بیان اهداف پژوهش درمورد حفظ بی‌نامی پرسشنامه‌ها اطمینان داده شد. همچنین به آن‌ها اعلام شد شرکت در پژوهش کاملاً اختیاری است. تکمیل پرسشنامه‌ها توسط خود افراد انجام شد. داده‌ها به نرم‌افزار SPSS.Ver.24 منتقل و علاوه بر روش‌های آمار توصیفی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری ANOVA، t، مستقل و ضریب همبستگی پیرسون استفاده و ۰/۰۵ به‌عنوان سطح معنی‌داری در نظر گرفته شد. پژوهش حاضر با کد اخلاق IR.UMSHA.REC.1398.591 در کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه علوم پزشکی همدان تأیید شده است.

یافته‌ها

در این مطالعه ۱۳۰ نفر از اعضای هیئت علمی غیربالینی شرکت کردند که (۶۰ درصد) ۷۸ نفر آن‌ها مرد و (۴۰ درصد) ۵۲ نفر زن بودند. میانگین و انحراف معیار سن آن‌ها $7/82 \pm$ ۳۵/۷۰ سال و سابقه کار $9/18 \pm 12/14$ سال بود. (۳۵/۴ درصد) ۴۶ نفر آن‌ها دارای سمت مدیریتی و (۶۴/۶ درصد) ۸۴ نفر بدون سمت مدیریتی بودند. در جدول شماره یک میانگین و انحراف معیار امتیاز مشارکت در مسائل آموزشی، پژوهش، مسائل خود اعضاء و اداری و مالی از دیدگاه اعضاء هیئت علمی مدیر و غیر مدیر ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود در بعضی از موضوعات حیطة آموزشی تفاوت دیدگاه اعضاء هیئت علمی مدیر و غیر مدیر معنی‌دار بود به‌نحوی که اعضاء هیئت علمی دارای سمت مدیریتی اعتقاد بیشتری به مشارکتی بودن آن موضوعات در مقایسه با اعضاء

فرارتمه‌ای آن‌ها را تأمین می‌کند (۲). ذکر این نکته قابل توجه است که نتایج مشارکت دادن کارکنان در سازمان‌های مختلف از جمله دانشگاه‌ها، نتایج متفاوتی را به‌دنبال دارد. لذا باید به‌تمامی جوانب کار توجه شود تا اجرای این برنامه به نتایج مطلوب ختم شود (۵). Brown اشاره می‌کند که مشارکت کارکنان می‌تواند مزایای بزرگ و ضررهای بزرگ را برای سازمان‌ها به‌دنبال داشته باشد (۶).

در فعالیت‌های آموزشی دانشگاهی، زمینه برای مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌ها در موارد متعدد هم‌چون تقسیم دروس و مسئولیت‌های آموزشی و اداری وجود دارد. استفاده از توانایی‌های این قشر فرهیخته در امور مدیریتی بالندگی سازمانی را به‌همراه خواهد داشت (۷). علاوه بر این پیش‌بینی می‌شود از طریق افزایش انگیزه شغلی نتایج مثبتی بر بهره‌وری فردی آن‌ها نیز داشته باشد (۸). اعضاء هیئت علمی اطلاعات بهتری برای تصمیم‌گیری در مورد برنامه درسی، ایجاد برنامه‌های دانشگاهی جدید و تصمیمات اجرایی عمومی مرتبط با شغل خود نسبت به مدیران دارند. گرچه ممکن است بعضی از آن‌ها سعی کنند تا تصمیم‌گیری‌ها را به‌ویژه در امور مالی به‌نفع رشته کاری خود تغییر دهند. بنابراین استفاده از مشارکت اعضاء هیئت علمی در زمینه تخصیص منابع مالی نمی‌تواند مفید باشد بلکه صرفاً باید از نظرات آن‌ها در این زمینه استفاده کرد که سطوح پایین‌تر مشارکت را به‌دنبال دارد (۶).

سنجش میزان مشارکت اعضاء هیئت علمی دانشگاه‌ها در امور مدیریتی، زمینه را برای برنامه‌ریزی‌های بهتر سازمانی برای استفاده از توان همه اساتید فراهم کرده که این امر پویایی، طراوت و ارتقای بهره‌وری محیط‌های آموزشی را به‌دنبال خواهد داشت. نتایج ارائه شده در مطالعات قبلی بیانگر تفاوت در سطح مشارکت اساتید در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی دانشگاه‌ها است که نشان می‌دهد زمینه مشارکت این قشر در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی در دانشگاه‌های مختلف یکسان نیست (۱۲-۵،۹). از این رو تعیین سطح مشارکت و بررسی عوامل تأثیرگذار در هر دانشگاه برای استفاده در برنامه‌ریزی‌های سازمانی یک ضرورت به‌شمار می‌رود. با عنایت به این موضوع و به‌لحاظ این که تفاوت جو سازمانی و شیوه مدیریت در بازه‌های زمانی مختلف، می‌تواند درجات مختلفی از مشارکت اساتید را به‌همراه داشته باشد (۱۲). لذا این مطالعه با هدف تعیین میزان مشارکت اعضاء هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی در دانشکده‌های مختلف دانشگاه علوم پزشکی همدان انجام شده است.

روش‌ها

این مطالعه تحلیلی-مقطعی در سال ۱۳۹۹ به‌صورت سرشماری در بین تمام اعضاء هیئت علمی غیر بالینی تمام‌وقت دارای سابقه کار حداقل دو سال از دانشکده‌های

۲۸/۳۰ درصد بود. تفاوت معنی داری بین دیدگاه اعضای هیئت علمی زن و مرد با رتبه های علمی مختلف در هیچ یک از حیطه های پنج گانه مشاهده نشد ($p > 0.05$).

غیر مدیر داشتند. تفاوت دیدگاهها در سایر حیطه ها معنی دار نبود. میزان حضور زنان و مردان در سمت های مدیریتی متفاوت بود بنحوی که ۴۵/۸ درصد از مردان مورد بررسی دارای سمت مدیریتی و درحالی که این میزان در مورد زنان

جدول ۱: مقایسه امتیاز مشارکت در مسائل آموزشی، پژوهش، مسائل خود اعضاء و اداری و مالی از دیدگاه اعضاء هیئت علمی مدیر و غیرمدیر

میزان مشارکت	مدیر Mean±SD	غیرمدیر Mean±SD	t آماره	p-value
مسائل آموزشی و درسی				
تقسیم دروس هر ترم	۴/۹۲ ± ۱/۱۰	۴/۴۳ ± ۱/۲۸	۱/۶۴۰	۰/۷۳۳
تدوین برنامه ریزی درسی و زمان بندی	۵/۳۵ ± ۱/۴۹	۴/۸۸ ± ۱/۷۶	۲/۰۷۵	۰/۰۴۰*
تدوین برنامه ریزی آموزشی دانشکده	۴/۹۱ ± ۱/۷۲	۴/۲۷ ± ۱/۸۴	۱/۵۰۷	۰/۱۳۵
طراحی دوره های جدید آموزش	۵/۱۷ ± ۱/۷۳	۴/۲۸ ± ۱/۹۱	۲/۵۴۹	۰/۰۱۲*
تدوین برنامه های بلندمدت	۵/۴۴ ± ۱/۵۳	۴/۳۴ ± ۱/۸۳	۳/۲۳۷	۰/۰۰۲*
تعیین نیازهای آموزشی جدید	۵/۱۸ ± ۱/۵۱	۴/۵۱ ± ۱/۶۳	۲/۱۹۰	۰/۰۳۱*
ایجاد و برگزاری دوره های آموزشی جدید	۵/۳۷ ± ۱/۲۹	۴/۳۵ ± ۱/۶۵	۳/۵۴۲	۰/۰۰۱*
نحوه تامین امکانات آموزشی	۴/۹۳ ± ۱/۲۴	۴/۲۹ ± ۱/۶۹	۲/۱۰۴	۰/۰۳۸*
توسعه و بهبود امکانات در محیط آموزشی	۴/۸۶ ± ۱/۴۸	۴/۵۷ ± ۱/۶۳	۰/۸۵۳	۰/۳۹۶
ارزیابی کیفیت دروس ارائه شده	۳/۹۸ ± ۱/۸۳	۴/۴۱ ± ۱/۶۵	-۱/۲۰۰	۰/۲۰۰
بررسی کیفیت آموزشی نظری	۴/۲۰ ± ۱/۷۱	۴/۰۷ ± ۱/۶۶	۰/۴۰۷	۰/۶۸۵
بررسی کیفیت آموزشی عملی	۴/۱۴ ± ۱/۶۴	۴/۰۶ ± ۱/۶۳	۰/۲۵۴	۰/۸۰۰
زمان و نحوه برگزاری امتحانات	۴/۰۷ ± ۱/۷۵	۴/۰۱ ± ۱/۹۵	۰/۱۵۰	۰/۸۸۱
تشکیل گروه های آموزشی و تخصصی	۵/۰۲ ± ۱/۴۹	۴/۶۱ ± ۱/۶۹	۱/۳۱۱	۰/۱۹۳
انتخاب مدیر گروه	۵/۴۴ ± ۱/۶۹	۵/۱۷ ± ۱/۹۵	۰/۱۶۱	۰/۴۴۸
چگونگی ارتقای کیفی آموزشی	۴/۹۰ ± ۱/۵۱	۴/۵۴ ± ۱/۷۹	۱/۱۱۵	۰/۲۶۷
امور پژوهشی				
تعیین نیازهای مربوط به امکانات پژوهشی	۴/۷۳ ± ۱/۴۲	۴/۸۱ ± ۱/۵۰	-۰/۱۷۰	۰/۹۰۹
تدوین برنامه های پژوهشی کوتاه مدت	۴/۷۳ ± ۱/۵۹	۴/۶۶ ± ۱/۵۷	-۰/۲۳۱	۰/۷۹۰
نظارت بر طرح های پژوهش دانشکده	۴/۷۱ ± ۱/۷۱	۴/۷۲ ± ۱/۴۴	-۰/۹۰۶	۰/۳۶۷
ارزیابی طرح های پژوهشی	۴/۳۷ ± ۱/۸۴	۴/۶۶ ± ۱/۵۶	-۰/۹۱۱	۰/۳۶۴
شرکت استادان در پژوهش های تحقیقاتی	۴/۴۲ ± ۱/۸۴	۴/۱۰ ± ۱/۷۹	۰/۹۰۱	۰/۳۶۹
تدوین سیاست های پژوهشی	۴/۳۸ ± ۱/۶۷	۴/۲۷ ± ۱/۷۴	۰/۳۱۲	۰/۷۵۵
برگزاری درس گروهی های پژوهشی	۴/۴۶ ± ۱/۵۵	۴/۳۷ ± ۱/۵۸	-۰/۳۱۹	۰/۷۵۱
همکاری با مؤسسات پژوهشی داخل و خارج کشور	۳/۴۸ ± ۱/۸۰	۳/۶۶ ± ۱/۷۹	-۰/۵۳۱	۰/۵۹۶
برنامه ریزی فرصت های مطالعاتی اساتید	۳/۰۲ ± ۱/۸۶	۳/۳۲ ± ۱/۹۱	-۰/۸۰۲	۰/۴۲۵
امور دانشجویی				
پذیرش دانشجویان مهمان	۴/۱۹ ± ۱/۹۴	۴/۲۵ ± ۱/۳۹	-۰/۵۶۸	۰/۲۸۸
مشارکت در تعیین شرایط پذیرش دانشجویان	۴/۱۴ ± ۲/۱۸	۴/۴۰ ± ۱/۷۵	-۰/۷۰۷	۰/۴۳۲
تعیین گرایش تحصیلی دانشجویان	۳/۹۰ ± ۲/۰۸	۴/۱۶ ± ۱/۸۶	-۰/۶۵۵	۰/۵۱۴
تعیین ساعات راهنمایی دانشجویان	۳/۶۳ ± ۲/۰۹	۳/۷۲ ± ۱/۹۱	-۰/۲۲۶	۰/۸۲۲
پذیرش دانشجوی انتقالی	۴/۵۴ ± ۱/۹۸	۴/۴۸ ± ۱/۷۱	-۰/۱۶۵	۰/۸۶۹
تعیین کمبود واحدهای درسی دانشجویان	۴/۷۲ ± ۱/۸۳	۴/۷۴ ± ۱/۶۱	-۰/۰۵۲	۰/۹۵۸
نظارت بر وضعیت تحصیلی دانشجویان	۴/۳۰ ± ۱/۷۶	۴/۵۲ ± ۱/۶۳	-۰/۶۷۷	۰/۵۰۰
بررسی نحوه برخورد با دانشجویان	۴/۰۰ ± ۱/۸۷	۳/۹۰ ± ۱/۷۴	-۰/۱۸۸	۰/۹۳۰
نظارت بر وضعیت اخلاقی دانشجویان	۳/۸۹ ± ۱/۹۰	۴/۰۱ ± ۱/۶۲	-۰/۳۷۷	۰/۷۰۷
نظارت بر وضعیت حرفه ای دانشجویان	۴/۱۵ ± ۱/۷۹	۳/۹۸ ± ۱/۶۶	-۰/۵۱۵	۰/۶۰۸
بررسی مشارکت و نظرات انتقادی دانشجویان	۴/۳۱ ± ۱/۷۲	۴/۳۴ ± ۱/۶۴	-۱/۰۰	۰/۹۲۱
مسائل خود اعضاء هیئت علمی				
تعیین صلاحیت علمی نامزدهای استخدام	۴/۳۸ ± ۱/۶۰	۴/۵۵ ± ۱/۴۷	-۰/۵۴۳	۰/۴۴۶
نظارت بر بورس ها، مأموریت ها	۴/۱۴ ± ۲/۱۲	۴/۴۶ ± ۱/۷۹	-۰/۶۵۲	۰/۵۱۶
ارتقای شغلی اعضاء	۴/۴۸ ± ۱/۹۱	۴/۶۵ ± ۱/۸۳	-۰/۱۳۵۸	۰/۱۷۷
ارزیابی سالانه فعالیت های گروه های آموزشی	۴/۴۷ ± ۱/۸۳	۴/۷۱ ± ۱/۷۹	-۰/۷۰۳	۰/۴۸۳
تعیین نیاز دانشکده به اعضاء جدید	۴/۷۱ ± ۱/۸۵	۴/۵۶ ± ۱/۹۰	۰/۴۰۵	۰/۶۸۶
انتخاب اعضاء جدید	۴/۶۷ ± ۲/۰۶	۴/۸۸ ± ۱/۷۲	-۰/۶۱۰	۰/۵۴۳
تعیین ساعات تدریس و تحقیق اعضاء	۴/۳۹ ± ۱/۸۴	۴/۴۷ ± ۱/۷۴	-۰/۲۴۴	۰/۸۰۷
بررسی طرح های تحقیقاتی-تالیفاتی	۴/۴۴ ± ۱/۸۶	۴/۴۰ ± ۱/۶۳	۰/۱۱۷	۰/۹۰۷
تعیین توان مندی های خاص	۴/۱۸ ± ۱/۹۶	۴/۱۸ ± ۱/۸۷	۰/۰۱۵	۰/۹۸۸
بررسی کارایی و بازده اعضاء	۴/۱۱ ± ۱/۸۰	۴/۵۵ ± ۱/۶۵	-۱/۳۵۰	۰/۱۸۰
تعیین ضوابط ارزیابی و نظارت بر کار اعضاء	۴/۱۸ ± ۱/۸۶	۴/۳۷ ± ۱/۶۸	-۰/۵۴۷	۰/۵۸۶
بررسی نظرات و مشکلات اعضاء	۴/۰۹ ± ۲/۰۱	۴/۴۹ ± ۱/۷۶	-۱/۰۹۰	۰/۲۷۸
امور اداری و مالی				
انتخاب ریاست و سایر مدیریت های دانشکده	۲/۵۵ ± ۱/۹۵	۳/۲۲ ± ۲/۲۴	-۱/۶۱۱	۰/۱۱۰
امور مالی دانشکده	۲/۳۵ ± ۱/۷۳	۳/۰۹ ± ۲/۰۲	-۱/۹۳۴	۰/۰۵۶
جلب مشارکت بیشتر مؤسسات دولتی و غیردولتی	۲/۸۴ ± ۱/۸۸	۳/۵۵ ± ۱/۹۹	-۱/۸۶۲	۰/۰۶۵

*تفاوت معنی داری وجود دارد ($P < 0.05$). نوع آزمون t مستقل

اعضاء هیئت علمی به تفکیک دانشکده های مختلف ارائه شده است. کمترین امتیاز به دست آمده در تمام دانشکده ها مربوط به

در جدول شماره دو مقایسه امتیاز مشارکت در مسائل آموزشی، پژوهش، مسائل خود اعضاء و اداری و مالی از دیدگاه

حیطه اداری و مالی و بیشترین مربوط به حیطه های آموزشی و پژوهشی بود.

جدول ۲: مقایسه امتیاز مشارکت در مسائل آموزشی، پژوهش، مسائل خود اعضاء و اداری و مالی از دیدگاه اعضاء هیئت علمی به تفکیک دانشکده

P-value	دانشکده						حیطه
	داروسازی Mean±SD	توانبخشی Mean±SD	پیراپزشکی Mean±SD	پزشکی Mean±SD	پرستاری Mean±SD	بهداشت Mean±SD	
۰/۴۴۵	۵/۴۸ ± ۱/۲۵	۴/۷۷ ± ۱/۷۰	۴/۴۰ ± ۰/۸۵	۴/۴۷ ± ۱/۳۶	۴/۴۷ ± ۱/۲۷	۴/۹۶ ± ۱/۱۱	آموزشی
۰/۰۱۴*	۵/۰۱ ± ۱/۴۰	۴/۸۰ ± ۱/۷۴	۳/۷۹ ± ۰/۵۲	۳/۷۳ ± ۱/۲۷	۴/۶۱ ± ۱/۰۹	۴/۳۵ ± ۱/۰۹	پژوهشی
۰/۱۰۱	۴/۹۰ ± ۱/۶۰	۴/۹۸ ± ۱/۸۷	۴/۰۵ ± ۰/۸۱	۳/۶۳ ± ۱/۳۹	۴/۵۲ ± ۱/۳۹	۴/۴۷ ± ۱/۴۶	دانشجویی
۰/۵۸۸	۴/۶۳ ± ۱/۰۹	۴/۵۴ ± ۲/۱۴	۴/۳۹ ± ۱/۲۲	۴/۱۶ ± ۱/۴۷	۴/۵۹ ± ۱/۷۲	۴/۹۵ ± ۱/۵۲	فردی
۰/۳۳۳	۳/۰۹ ± ۱/۳۲	۳/۴۰ ± ۲/۲۹	۲/۴۰ ± ۱/۵۱	۲/۶۹ ± ۱/۹۹	۳/۷۱ ± ۲/۲۷	۲/۷۲ ± ۱/۳۴	اداری و مالی

* سطح معنی داری (p<۰/۰۵)، نوع آزمون ANOVA

دانشکده های پزشکی (p=۰/۰۰۳)، پرستاری (p=۰/۰۰۸) و پیراپزشکی (p=۰/۰۲۲) وجود دارد.

در جداول شماره سه و چهار مقایسه امتیاز مشارکت در مسائل آموزشی، پژوهش، مسائل خود اعضاء و اداری و مالی از دیدگاه اعضاء هیئت علمی به تفکیک سن و سابقه کار ارائه شده است.

در حیطه پژوهشی برخی تفاوت های معنی دار بین دیدگاه اعضاء هیئت علمی دانشکده های مختلف مشاهده شد. آزمون تعقیبی LSD نشان داد که در حیطه پژوهشی تفاوت معنی داری بین امتیاز مشارکت اعضاء دانشکده داروسازی با

جدول ۳: مقایسه امتیاز مشارکت در مسائل آموزشی، پژوهش، مسائل خود اعضاء و اداری و مالی به تفکیک سن

P-value	سن (سال)					حیطه
	۵۱ به بالا Mean±SD	۵۰-۴۶ Mean±SD	۴۵-۴۱ Mean±SD	۴۰-۳۶ Mean±SD	کمتر از ۳۵ Mean±SD	
۰/۵۹۱	۴/۵۶ ± ۰/۷۸	۴/۱۸ ± ۱/۶۶	۵/۰۳ ± ۱/۵۴	۴/۷۴ ± ۱/۲۲	۴/۵۱ ± ۱/۲۸	آموزشی
۰/۱۲۲	۳/۶۸ ± ۰/۹۱۵	۳/۸۳ ± ۱/۱۲	۴/۵۹ ± ۱/۵۷	۴/۲۵ ± ۱/۲۲	۴/۴۲ ± ۰/۹۷	پژوهشی
۰/۷۵۵	۴/۲۳ ± ۱/۴۹	۳/۹۹ ± ۱/۱۲	۴/۰۵ ± ۱/۸۲	۳/۹۸ ± ۱/۴۱	۴/۴۶ ± ۱/۳۹	دانشجویی
۰/۸۲	۴/۱۵ ± ۱/۲۳	۴/۲۴ ± ۱/۴۶	۴/۵۳ ± ۱/۵۹	۴/۴۴ ± ۱/۴۸	۴/۶۸ ± ۱/۶۴	فردی
۰/۰۳۳*	۱/۶۵ ± ۰/۷۹	۲/۸۸ ± ۲/۰۳	۲/۸۲ ± ۱/۹۹	۳/۲۲ ± ۱/۷۶	۳/۳۶ ± ۲/۲۳	اداری و مالی

* سطح معنی داری (p<۰/۰۵)، نوع آزمون ANOVA

کمتر از ۳۵ سال و ۳۶ تا ۴۰ سال تفاوت معنی داری به ترتیب مالی در گروه سنی بالای ۵۰ سال در مقایسه با گروه های سنی

نتایج آزمون تعقیبی LSD نشان داد که در حیطه اداری و مالی در گروه سنی بالای ۵۰ سال در مقایسه با گروه های سنی

جدول ۴: مقایسه امتیاز مشارکت در مسائل آموزشی، پژوهش، مسائل خود اعضاء و اداری و مالی به تفکیک سابقه کار

P-value	سابقه کار (سال)						حیطه
	۲۵ و بیشتر Mean±SD	۲۴-۲۰ Mean±SD	۱۹-۱۵ Mean±SD	۱۴-۱۰ Mean±SD	۹-۵ Mean±SD	کمتر از ۵ Mean±SD	
۰/۵۹۷	۴/۵۸ ± ۱/۳۳	۴/۲۵ ± ۱/۱۸	۴/۵۶ ± ۰/۶۲	۴/۳۴ ± ۱/۳۱	۵/۱۲ ± ۱/۳۰	۴/۶۱ ± ۱/۴۵	آموزشی
۰/۳۷۷	۳/۸۵ ± ۱/۳۲	۳/۸۷ ± ۰/۹۶	۴/۱۴ ± ۱/۰۲	۴/۰۴ ± ۱/۲۳	۴/۴۵ ± ۱/۲۵	۴/۵۱ ± ۱/۱۳	پژوهشی
۰/۸۶	۴/۰۳ ± ۱/۴۶	۴/۴۹ ± ۱/۳۴	۴/۱۶ ± ۰/۶۱	۳/۸۹ ± ۱/۴۳	۴/۰۸ ± ۱/۶۰	۴/۴۵ ± ۱/۵۱	دانشجویی
۰/۲۷	۴/۰۵ ± ۱/۵۲	۴/۷۶ ± ۱/۱۷	۴/۵۴ ± ۰/۹۹	۴/۴۱ ± ۱/۴۵	۴/۰۲ ± ۱/۴۴	۴/۹۷ ± ۱/۶۸	فردی
۰/۰۲۶*	۱/۸۴ ± ۱/۳۶	۲/۴۲ ± ۱/۷۳	۲/۹۵ ± ۱/۹۷	۳/۲۳ ± ۱/۸۷	۲/۶۳ ± ۱/۵۲	۳/۷۰ ± ۲/۲۹	اداری و مالی

* تفاوت معنی داری وجود دارد (p<۰/۰۵)، نوع آزمون ANOVA

سابقه کار کمتر از ۵ سال (p=۰/۰۰۱) و افراد با سابقه کار ۱۰ تا ۱۴ سال (p=۰/۰۱۹) وجود دارد.

جدول شماره پنج همبستگی بین مشارکت اعضاء هیئت علمی در حیطه های مختلف با متغیرهای سن و سابقه کار را نشان می دهد. همان طور که مشاهده می شود بین سن و سابقه کار با

نتایج آزمون تعقیبی LSD نشان داد که در حیطه اداری و مالی تفاوت معنی داری بین امتیاز افراد با سابقه کاری ۵ تا ۹ سال در مقایسه با افراد با سابقه کار کمتر از ۵ سال وجود دارد (p=۰/۰۴۸). همچنین در این حیطه تفاوت معنی داری بین امتیاز افراد با سابقه کار ۲۵ سال و بالاتر در مقایسه با افراد با

مشارکت در حیطه اداری و مالی همبستگی معکوس معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۵: رابطه مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی با سن و سابقه کار آن‌ها

حیطه	سن		سابقه کار	
	n	مقدار r	n	مقدار r
آموزش	۱۳۰	۰/۰۲۴	۱۳۰	۰/۰۶۰
پژوهشی	۱۳۰	-۰/۱۷۰	۱۳۰	-۰/۲۰۷
دانشجویی	۱۳۰	-۰/۰۱۶	۱۳۰	-۰/۰۰۴
فردی	۱۳۰	-۰/۰۹۹	۱۳۰	-۰/۱۰۵
اداری و مالی	۱۳۰	-۰/۲۵۴	۱۳۰	-۰/۳۰۵

*p<۰/۰۵

بحث و نتیجه‌گیری

در مطالعه حاضر دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشکده‌های مختلف دانشگاه علوم پزشکی همدان در مورد میزان مشارکتی بودن تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی و استفاده از توان مدیریتی آن‌ها در حوزه‌های آموزشی، دانشجویی، پژوهشی، فردی و اداری و مالی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که در حیطه آموزشی، اعضای هیئت علمی دارای سمت مدیریتی، فرآیندهای تقسیم دروس، طراحی دوره‌های جدید آموزشی، تدوین برنامه‌های بلندمدت، تعیین نیازهای آموزشی، ایجاد و برگزاری دوره‌های آموزشی جدید و نحوه تأمین امکانات آموزشی را به‌طور معنی‌داری بیشتر از سایر اعضای هیئت علمی غیر مدیر مشارکتی می‌دانند. در مطالعه صالحی و همکاران در حیطه آموزشی فقط امتیازات مربوط به تقسیم دروس و تدوین برنامه‌ریزی درسی در حداقل مشارکت بوده است. نتایج مطالعه حاضر بالاتر بودن سطح مشارکت در موضوعات بیشتری از حیطه آموزشی از دیدگاه اعضای هیئت علمی مدیر در مقایسه با مطالعه صالحی و همکاران نشان می‌دهد (۵). همچنین در این مطالعه در نظر هر دو گروه اعضای هیئت علمی در خصوص فرآیند انتخاب مدیر گروه تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. این یافته نشان داد که در این زمینه شرایط مشارکت با امتیاز ۴ به بالا فراهم است به‌نحوی که هر دو گروه اعضای مدیر و غیر مدیر در این زمینه اتفاق نظر دارند.

نتایج مطالعه حاضر حاکی از آن بود که امتیاز کلیه اعضای هیئت علمی مدیر و غیر مدیر در زمینه مشارکتی بودن تمام موضوعات حیطه‌های پژوهشی، دانشجویی و فردی در حد ورود به محدوده مشارکت و در حیطه اداری و مالی کم‌تر از حداقل است. این یافته‌ها با نتایج مطالعه صالحی و همکاران (۵) همخوانی دارد. از آنجایی که افراد مورد پژوهش فرآیند انتخاب مدیران و امور مالی دانشکده‌ها را در مقایسه با سایر امور کم‌تر مشارکتی دانسته‌اند. نتایج مطالعه Brown نشان داد

که استفاده از مشارکت اعضای هیئت علمی در زمینه تخصیص منابع مالی نمی‌تواند مفید باشد، زیرا ممکن است بعضی از آن‌ها سعی کنند تا تصمیم‌گیری‌ها را به نفع رشته کاری خود تغییر دهند. بنابراین صرفاً باید از نظرات آن‌ها در این زمینه استفاده کرد (۶). برپایه این نظریه پایین بودن امتیاز مشارکت در حیطه امور مالی را نمی‌توان امری نامطلوب تلقی کرد و اساساً باید میزان سطح مطلوب را در این حیطه پایین‌تر از سایر حیطه‌ها در نظر گرفت. توصیه می‌شود راهکار مناسبی برای مشورت گرفتن از اعضای هیئت علمی در زمینه امور مالی طراحی شود به‌نحوی که تمام گروه‌ها و دانشکده‌ها متناسب با نیاز خود از آن منتفع شوند. در سایر امور مدیریتی ارتقای سطح مشارکت می‌تواند نتایج مثبتی به‌همراه داشته باشد. نتایج مطالعات متعددی نشان می‌دهد که غالب اعضای هیئت علمی تمایل به مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها را داشته، ولیکن برای تحقق این امر موانع متعددی وجود دارد و در مواردی که این موانع برطرف شده‌است، سطح بالاتر مشارکت تعلق سازمانی، رضایت شغلی، تعهد و عملکرد بالاتر را به‌همراه داشته است (۱۷-۱۳، ۱).

همچنین نتایج مطالعه حاضر نشان داد که از نظر سنی افراد با سن بالای ۵۱ سال امتیاز کم‌تری به مشارکت در حیطه اداری و مالی داده‌اند که با نتایج مطالعه شایسته و همکاران همخوانی ندارد (۵). تفاوت دیدگاه‌ها در گروه‌های سنی و سابقه کار متفاوت، می‌تواند با علل مختلفی از جمله میزان فراهم بودن زمینه مشارکت ارتباط داشته باشد که نیازمند بررسی بیشتر در مطالعات آتی است.

در مطالعه حاضر تفاوت معنی‌داری از نظر جنس بین دیدگاه اعضای هیئت علمی وجود نداشت که با نتایج مطالعه صالحی و همکاران مطابقت دارد (۵). علاوه بر این عدم ارتباط معنی‌دار مشارکت با جنس در مطالعات حمیدی و آصفی، آزاد و همکاران و Madi و همکاران نیز گزارش شده است (۹، ۱۸، ۱۹).

حیطه‌ها به‌ویژه اداری و مالی در تمام دانشکده‌ها کم‌تر فراهم است که پیشنهاد می‌شود با برنامه‌ریزی‌های لازم، زمینه مناسب برای مشارکت در این حیطه‌ها و استفاده بیشتر از توان اساتید زن فراهم شود. از محدودیت‌های مطالعه حاضر می‌توان به عدم همکاری برخی از اعضای هیئت علمی و همچنین به مشارکت صرف اعضای هیئت علمی غیربالینی اشاره نمود. لذا توصیه می‌شود تحقیقات آتی بر روی اساتید بالینی نیز انجام گیرد.

قدردانی

این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی دانشجویی مصوب دانشگاه علوم پزشکی همدان به شماره ۹۸۰۷۳۰۵۶۸۵ است. نویسندگان مقاله وظیفه خود می‌دانند تا از کلیه اعضای هیئت علمی که در مطالعه حاضر مشارکت داشتند و همچنین مسئولین و کارکنان محترم معاونت تحقیقات دانشگاه تشکر و سپاسگزاری نمایند.

یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که زنان در مقایسه با مردان، حضور کم‌تری در سمت‌های مدیریتی دارند. یافته‌های مطالعات قبلی نشان داده مشارکت زنان در مدیریت آموزش عالی در بسیاری از کشورها به‌طرز چشمگیری پایین است. دلایل متعددی از جمله سیاست‌های استخدام، تعهدات خانوادگی، بی‌انگیزگی، عدم اعتماد به نفس، محدودیت‌های فرهنگی، عدم حمایت از سوی همسر و خانواده برای این موضوع ذکر شده است. اعتقاد بر این است که زنان باید در پست‌های مدیریتی عالی دانشگاه حضور داشته باشند تا نیازها و برنامه‌های مختلفی را که بر آن‌ها تأثیر می‌گذارد را بیان کنند (۲۰) از طرفی فراهم بودن شرایط عادلانه فرصت‌های شغلی از دیدگاه جنسیتی می‌تواند بر رضایت شغلی خانم‌ها مؤثر باشد (۲۱). پیشنهاد می‌شود با بررسی دلایل و موانع، زمینه برای مشارکت بیشتر زنان در سمت‌های مدیریتی متناسب با توانایی‌ها و ویژگی‌های جنسیتی آن‌ها فراهم شود. از نتایج این مطالعه حاضر می‌توان نتیجه‌گیری کرد که زمینه مشارکت اعضای هیئت علمی زن در تصمیم‌گیری‌های برخی

References

1. Dahmardeh M, Nastiezaie N. [The Impact of Organizational Trust on Organizational Commitment Through the Mediating Variable of Organizational Participation]. *Public Management Researches* 2019; 12 (44) :155-80. [Persian] [DOI:10.22111/jmr.2019.23818.3788]
2. Labaf H, Ranjbar R. [The effect on the efficacy of participative management staff]. *Management Studies in Development and Evolution* 2003; 9 (35.36): 33-49. [persian]
3. Cheema JR, Asrar-ul-Haq M. Effects of staff participation, morale, and shortage on organisational performance: An international survey. *Issues in Educational Research* 2017; 27 (4): 677-96.
4. Nooritajer M, Mahfozpour S, Nouruzi-Nejad F. [The head nurses participatory decision making at the educational hospitals of IUMSHS (Iran University of Medical Sciences & Health Services)]. *Journal of Health Administration* 2007; 10 (28): 7-14. [Persian]
5. Salehi S, Pahlevanzdeh S, Jarahi H. [The Faculty Members' Contribution in Decision Making Process of Schools' Administrators in Medical University of Isfahan]. *Iranian Journal of Medical Education* 2002; 2 (2): 35-42. [Persian]
6. Brown Jr WO. Faculty participation in university governance and the effects on university performance. *Journal of Economic Behavior & Organization* 2001; 44 (2): 129-43. [DOI:10.1016/S0167-2681(00)00136-0]
7. Sepacy H, Omidian F, Mehralizadeh Y. [A Study of Relationship Between Organizational Climate and Faculty Members Participation in University Decision Making]. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education* 2005; 11 (1): 36-1.
8. Kumar SP. Influence of University teachers' job satisfaction on subjective well-being and job performance. *J Eng Educ Transform* 2022; 35: 160-7. [DOI:10.16920/jeet/2022/v35is1/22023]

9. Azad K, Javadipour M, Ahmadi G. [Participation of faculty members in planning and decision making processes in university departments]. *Journal of Management and Planning In Educational System* 2010; 3 (2): 22-9. [Persian]
10. Mirkamali SM, Shakeri M. [Relationship between participation in managerial decision- making and the maturity level of faculty members]. *Journal of Management and Planning In Educational System* 2010; 3 (1): 28-45. [Persian]
11. Rajaeepour S, Pourpirali Z, Salimi G. [Relationship between faculty members' participation in administrative decision-making and the level of their morale in the university of Isfahan and medical science university of Isfahan]. *Health Information Management* 2007; 4 (1): 99. [Persian]
12. Ahmadi J, Bahmei J, Ranjbar M, Rahimi H, Shahbazi H. [Study Of Relationship Between Organizational Climate And Faculty Members' Participation In Academic Decision Makings]. *Payavard Salamat* 2015; 9 (2): 118-30. [Persian]
13. Keykha A, Towfighi J. [Redefining the Role of Faculty Members in Higher Education Policy: A Qualitative Study Using Thematic Analysis]. *Public Policy* 2021; 7 (3): 55-76. [Persian]
14. Khezerloo R, Hassani M, Ghasemzadehalishahi A. [The study of causal effect of participation in decision making on commitment and job satisfaction: tests of mediator role of job characteristics and performance among faculty members of urmia university]. *Career Organization Consulting* 2015;7(23):104-22 .[Persian]
15. Bat-Erdene M-A. Faculty participation in decision-making and their job satisfaction in Mongolian public universities [dissertation]. *Purdue University*; 2006
16. Alsuhaymi AAA. An assessment of the participatory role of saudi university academics in organisational decision-making-a single case study[dissertation]. *University of Leeds*; 2017.
17. Mehta D. A Study of Teacher's Participation in Decision-making: Gender Specific Roles. *European Academic Research* 2015;11; 14595-608.
18. Hamidi M, Asefi AA .[The Study of Organizational Climate and Participation in Decision Making in Faculty Members of Physical Education Faculty of Tehran University]. *Journal of Sport Management* 2010; 2 (4): 99-119.[Persian]
19. Madi SA, El Talla SA, Abu-Naser SS, Al Shobaki MJ. The dominant pattern of leadership and Its Relation to the Extent of Participation of Administrative Staff in Decision-Making in Palestinian Universities. [Cited 2022 Oct 30]. Available from: <http://dstore.alazhar.edu.ps/xmlui/handle/123456789/314>
20. Asmamaw AT. Women Participation in Higher Education Management in Ethiopia. *Journal Of Humanities And Social Science* 2017; 22 (11): 55-64.
21. Webber KL, Rogers SM. Gender Differences in Faculty Member Job Satisfaction: Equity Forestalled? *Research in Higher Education* 2018; 59 (8): 1105-32. [DOI:10.1007/s11162-018-9494-2]