

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

mhhossani@yahoo.com

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 ± 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 ± 1.24 و حداکثر 5.94 ± 1.10 و به طور معنی‌داری بیشتر از دیدگاه سایر اعضا بود ($p < 0.05$). بالاترین میانگین امتیاز مشارکت به میزان $5.1 \pm 4.8/25$ در حیطه آموزشی و کم‌ترین در حیطه اداری و مالی به میزان 2.69 ± 1.99 بود.

نتیجه‌گیری: از آن جایی 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.

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

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 انجام‌شده 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 فراهم‌نمودن زمینه مشارکت کارکنان نیازهای فرامرتبه‌ای

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 به دنبال دارد. لذا باید به تمامی 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 به دنبال 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 به همراه خواهد داشت (۷). علاوه بر این پیش‌بینی می‌شود از طریق افزایش انگیزه شغلی نتایج مثبتی بر بهره‌وری فردی آن‌ها نیز داشته باشد (۸). اعضای هیئت علمی اطلاعات بهتری برای تصمیم‌گیری درمورد 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 به نفع رشته کاری خود تغییر دهند. بنابراین استفاده از مشارکت اعضای 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 به دنبال دارد (۶).

سنجش میزان مشارکت اعضای 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 به دنبال 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 (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 به لحاظ این که تفاوت جو سازمانی و شیوه مدیریت در بازه‌های زمانی مختلف، می‌تواند درجات مختلفی از مشارکت اساتید را به همراه داشته باشد (۱۲). لذا این مطالعه با هدف تعیین میزان مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی در دانشکده‌های مختلف دانشگاه علوم پزشکی همدان انجام شده است.

روش‌ها

این مطالعه تحلیلی-مقطعی در سال ۱۳۹۹ به صورت سرشماری در بین تمام اعضای هیئت علمی غیربالینی تمام وقت دارای سابقه کار حداقل دو سال از دانشکده‌های

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 روایی و پایایی آن به اثبات 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 به صورت لیکرت از «۱» کاملاً شخصی تا «۷» کاملاً مشارکتی به صورت طیف خطی به ترتیب: 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 به عنوان 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 ۴۱/۷±۷/۰۸۲ سال و سابقه کار ۱۲/۱۴±۹/۱۸ 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 حیطه آموزشی تفاوت دیدگاه اعضای هیئت علمی مدیر و غیر مدیر معنی‌دار بود به نحوی که اعضای هیئت علمی دارای سمت مدیریتی اعتقاد بیشتری به مشارکتی بودن آن موضوعات در مقایسه با اعضای غیر مدیر داشتند. تفاوت دیدگاه‌ها در سایر حیطه‌ها معنی‌دار نبود. میزان حضور زنان و مردان در سمت‌های

مدیریتی متفاوت بود به نحوی که ۴۵/۸ درصد از مردان مورد بررسی دارای سمت مدیریتی و درحالی که این میزان در مورد زنان ۲۸/۳۰ درصد بود. تفاوت معنی داری بین دیدگاه اعضای

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	آماره t	p-value
مسائل آموزشی و درسی	۴/۹۲ ± ۱/۲	۴/۴۳ ± ۱/۲۸	۱/۶۴۰	۰/۷۳۳
تقسیم دروس هر ترم	۵/۹۴ ± ۱/۱۰	۵/۴۰ ± ۱/۵۰	۲/۰۷۵	۰/۰۴۰*
تدوین برنامه ریزی درسی و زمان بندی	۵/۳۵ ± ۱/۴۹	۴/۸۸ ± ۱/۷۶	۱/۵۰۷	۰/۱۳۵
تدوین برنامه ریزی آموزشی دانشکده	۴/۹۱ ± ۱/۷۲	۴/۲۷ ± ۱/۸۴	۱/۸۳۱	۰/۰۷۰
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	۴/۳۶ ± ۱/۸۹	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 تأمین 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	۵/۱۴ ± ۱/۹۵	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸
چگونگی ارتقای کیفی آموزشی	۴/۹۰ ± ۱/۵۱	۴/۵۴ ± ۱/۷۹	۱/۱۱۵	۰/۲۶۷
امور پژوهشی	۴/۲۶ ± ۱/۲۴	۴/۲۲ ± ۱/۱۸	-۰/۱۷۰	۰/۹۰۹
تعیین نیازهای مربوط به امکانات پژوهشی	۴/۷۳ ± ۱/۴۲	۴/۸۱ ± ۱/۵۰	-۰/۲۶۸	۰/۷۹۰
تدوین برنامه های پژوهشی کوتاه مدت	۴/۷۳ ± ۱/۵۹	۴/۶۶ ± ۱/۵۷	۰/۲۳۱	۰/۸۱۸
نظارت بر طرح های پژوهش دانشکده	۴/۴۶ ± ۱/۷۱	۴/۴۲ ± 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	۴/۰۷ ± ۱/۵۷	۴/۲۵ ± ۱/۳۹	-۰/۵۶۸	۰/۲۸۸
پذیرش دانشجویان مهمان	۴/۱۹ ± ۱/۹۴	۴/۴۷ ± ۱/۷۶	-۰/۷۸۸	۰/۴۳۲
مشارکت در تعیین شرایط پذیرش دانشجو	۴/۱۴ ± ۲/۱۳	۴/۴۰ ± ۱/۷۵	-۰/۷۰۷	۰/۴۸۱
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	۳/۹۷ ± ۱/۷۴	۰/۰۸۸	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	۴/۳۸ ± ۱/۶۰	۴/۵۵ ± ۱/۴۷	-۰/۵۴۳	۰/۴۴۶
تعیین صلاحیت علمی نامزدهای استخدام	۴/۴۶ ± ۲/۱۱	۴/۶۹ ± ۱/۷۹	-۰/۶۵۲	۰/۵۱۶
نظارت بر بورس ها، مأموریت ها	۴/۱۴ ± ۲/۱۲	۴/۶۵ ± ۱/۸۳	-۰/۳۵۸	۰/۱۷۷
ارتقای شغلی اعضاء	۴/۴۸ ± ۱/۹۱	۴/۵۳ ± ۱/۸۸	-۰/۱۴۲	۰/۸۸۷
ارزیابی سلاته فعالیت های گروه های آموزشی	۴/۴۷ ± ۱/۸۳	۴/۷۱ ± ۱/۷۹	-۰/۷۰۳	۰/۴۸۳
تعیین نیاز دانشکده به اعضای جدید	۴/۷۱ ± ۱/۸۵	۴/۵۶ ± ۱/۹۰	۰/۴۰۵	۰/۶۸۶
انتخاب اعضای 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 توانمندی 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	۲/۵۸ ± ۱/۷۷	۳/۲۹ ± ۲/۰۲	-۱/۸۴۱	۰/۱۵۱
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

است. کمترین امتیاز به دست آمده در تمام دانشکده ها مربوط به حیطه اداری و مالی و بیشترین مربوط به حیطه های آموزشی و پژوهشی بود.

در جدول شماره دو مقایسه امتیاز مشارکت در مسائل آموزشی، پژوهش، مسائل خود اعضاء و اداری و مالی از دیدگاه اعضاء هیئت علمی به تفکیک دانشکده های مختلف ارائه شده

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	توان بخشی 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 ± ۳/۲۹	۲/۴۰ ± ۱/۵۱	۲/۶۹ ± ۱/۹۹	۳/۷۱ ± ۲/۲۷	۲/۷۲ ± ۱/۳۴	اداری و مالی

* سطح معنی داری ($p < 0.05$)، نوع آزمون ANOVA

دانشکده های پزشکی ($p = 0.003$)، پرستاری ($p = 0.008$) و پیراپزشکی ($p = 0.022$) 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 ($p < 0.05$)، 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 ($p < 0.05$)، نوع آزمون ANOVA

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 مشارکت در حیطه اداری و مالی همبستگی معکوس معنی داری وجود دارد.

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 ($p = 0.048$). همچنین در این حیطه تفاوت معنی داری بین امتیاز افراد با سابقه کار ۲۵ سال و بالاتر در مقایسه با افراد با سابقه کار کمتر از ۵ سال ($p = 0.001$) و افراد با سابقه کار ۱۰ تا ۱۴ سال ($p = 0.019$) وجود دارد.

جدول ۵. رابطه مشارکت اعضاء هیئت علمی در تصمیم گیری های مدیریتی با سن و سابقه کار آن ها

حیطه	n	سن مقدار r	مقدار P	n	سابقه کار مقدار r	مقدار P
آموزش	۱۳۰	۰/۰۲۴	۰/۸۲۸	۱۳۰	۰/۰۶۰	۰/۵۹۳
پژوهشی	۱۳۰	۰/۱۷۰	۰/۰۸۱	۱۳۰	۰/۲۰۷	۰/۰۳۳*
دانشجویی	۱۳۰	۰/۰۱۶	۰/۸۸۰	۱۳۰	۰/۰۰۴	۰/۹۷۳
فردی	۱۳۰	۰/۰۹۹	۰/۳۲۱	۱۳۰	۰/۱۰۵	۰/۲۹۴
اداری و مالی	۱۳۰	۰/۲۵۴	۰/۰۰۸*	۱۳۰	۰/۳۰۵	۰/۰۰۱*

p<۰/۰۵*

بحث و نتیجه گیری

در مطالعه حاضر دیدگاه اعضاء هیئت علمی دانشکده های مختلف دانشگاه علوم پزشکی همدان درمورد میزان مشارکتی بودن تصمیم گیری های دانشگاهی و استفاده از توان مدیریتی آن ها در حوزه های آموزشی، دانشجویی، پژوهشی، فردی و اداری و مالی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که در حیطه آموزشی، اعضاء هیئت علمی دارای سمت مدیریتی، فرآیندهای تقسیم دروس، طراحی دوره های جدید آموزشی، تدوین برنامه های بلندمدت، تعیین نیازهای آموزشی، ایجاد و برگزاری دوره های آموزشی جدید و نحوه تأمین امکانات آموزشی را به طور معنی داری بیشتر از سایر اعضاء هیئت علمی غیر مدیر مشارکتی می دانند. در مطالعه صالحی و همکاران در حیطه آموزشی فقط امتیازات مربوط به تقسیم دروس و تدوین برنامه ریزی درسی در حداقل مشارکت بوده است. نتایج مطالعه حاضر بالاتر بودن سطح مشارکت در موضوعات بیشتری از حیطه آموزشی از دیدگاه اعضاء هیئت علمی مدیر در مقایسه با مطالعه صالحی و همکاران نشان می دهد (۵). هم چنین در این مطالعه در نظر هر دو گروه اعضاء هیئت علمی درخصوص فرآیند انتخاب مدیر گروه تفاوت معنی داری مشاهده نشد. این یافته نشان داد که در این زمینه شرایط مشارکت با امتیاز ۴ به بالا فراهم است به نحوی که هر دو گروه اعضاء مدیر و غیر مدیر در این زمینه اتفاق نظر دارند.

نتایج مطالعه حاضر حاکی از آن بود که امتیاز کلیه اعضاء هیئت علمی مدیر و غیر مدیر در زمینه مشارکتی بودن تمام موضوعات حیطه های پژوهشی، دانشجویی و فردی در حد ورود به محدوده مشارکت و در حیطه اداری و مالی کم تر از حداقل است. این یافته ها با نتایج مطالعه صالحی و همکاران (۵) همخوانی دارد. از آنجایی که افراد مورد پژوهش فرآیند انتخاب مدیران و امور مالی دانشکده ها را در مقایسه با سایر امور کم تر مشارکتی دانسته اند. نتایج مطالعه Brown نشان داد که استفاده از مشارکت اعضاء هیئت علمی در زمینه تخصیص

منابع مالی نمی تواند مفید باشد، زیرا ممکن است بعضی از آن ها سعی کنند تا تصمیم گیری ها را به نفع رشته کاری خود تغییر دهند. بنابراین صرفاً باید از نظرات آن ها در این زمینه استفاده کرد (۶). برپایه این نظریه پایین بودن امتیاز مشارکت در حیطه امور مالی را نمی توان امری نامطلوب تلقی کرد و اساساً باید میزان سطح مطلوب را در این حیطه پایین تر از سایر حیطه ها در نظر گرفت. توصیه می شود راهکار مناسبی برای مشورت گرفتن از اعضاء هیئت علمی در زمینه امور مالی طراحی شود به نحوی که تمام گروه ها و دانشکده ها متناسب با نیاز خود از آن منتفع شوند. در سایر امور مدیریتی ارتقای سطح مشارکت می تواند نتایج مثبتی به همراه داشته باشد. نتایج مطالعات متعددی نشان می دهد که غالب اعضاء هیئت علمی تمایل به مشارکت در تصمیم گیری ها را داشته، ولیکن برای تحقق این امر موانع متعددی وجود دارد و در مواردی که این موانع برطرف شده است، سطح بالاتر مشارکت تعلق سازمانی، رضایت شغلی، تعهد و عملکرد بالاتر را به همراه داشته است (۱۷-۱۳).

هم چنین نتایج مطالعه حاضر نشان داد که از نظر سنی افراد با سن بالای ۵۱ سال امتیاز کمتری به مشارکت در حیطه اداری و مالی داده اند که با نتایج مطالعه شایسته و همکاران همخوانی ندارد (۵). تفاوت دیدگاه ها در گروه های سنی و سابقه کار متفاوت، می تواند 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 معنی داری از نظر جنس بین دیدگاه اعضاء هیئت علمی وجود نداشت که با نتایج مطالعه صالحی و همکاران مطابقت دارد (۵). علاوه بر این عدم ارتباط معنی دار مشارکت با جنس در مطالعات حمیدی و آصفی، آزاد و همکاران و Madi و همکاران نیز گزارش شده است (۹، ۱۸، ۱۹). یافته های مطالعه حاضر نشان داد که زنان در مقایسه با مردان، حضور کمتری در سمت های مدیریتی دارند. یافته های

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.

مطالعات قبلی نشان داده مشارکت زنان در مدیریت آموزش عالی در بسیاری از کشورها به‌طرز چشمگیری پایین است. دلایل متعددی ازجمله سیاست‌های استخدام، تعهدات خانوادگی، بی‌انگیزگی، عدم اعتمادبه‌نفس، محدودیت‌های فرهنگی، عدم حمایت از سوی همسر و خانواده برای این موضوع ذکر شده است. اعتقاد بر این است که زنان بلید 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 حیطه‌ها به‌ویژه اداری و مالی در تمام دانشکده‌ها کم‌تر فراهم

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. Alsuhaيمي 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]