

رابطه‌ی مهارت‌های ارتباطی با عملکرد آموزشی - پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری

فاطمه اسکوهی^۱، سید حمید موحدمحمدی^۲، احمد رضوانفر^۳

۱- دانش آموخته کارشناسی ارشد آموزش کشاورزی دانشگاه تهران،
۲ و ۳- به ترتیب دانشیار و استاد دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی دانشگاه تهران

چکیده

نظام آموزش عالی کشاورزی برای بقای خود، به ارتباطات نیاز دارد و درک و شناخت بهتر از مهارت‌های ارتباطات انسانی، موجب ارتقای سازمانی می‌شود. این تحقیق از نوع توصیفی-تحلیلی است و با هدف تعیین رابطه‌ی مهارت‌های ارتباطی با عملکرد آموزشی-پژوهشی اعضای هیأت علمی انجام شده است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. جامعه آماری این تحقیق، ۱۲۰ تن اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری بود (N=۱۲۰) که به صورت سرشماری بررسی شدند و ۹۸ تن از آنان به پرسش نامه تحقیق پاسخ دادند. ابزار تحقیق از لحاظ روایی محتوایی برابر نظر شماری از اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران در این زمینه تأیید شد و پایایی قسمت‌های مختلف آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ($\alpha=0.77-0.87$) تأیید شد. پردازش داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ انجام شد. نتایج تحقیق نشان دادند که ضریب همبستگی بین مهارت‌های ارتباطی (مهارت گوش دادن مؤثر، مهارت نوشتاری، مهارت ارتباط شفاهی و مهارت کار با همکاران)، با عملکرد آموزشی-پژوهشی نمونه آماری مورد بررسی معنی دار می‌باشد که گویای ارتباط مثبت و معنادار مهارت‌های ارتباطی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی مورد بررسی با عملکرد علمی آنان است. مهارت‌های ارتباطی و عملکرد علمی پاسخ‌گویان با مرتبه علمی، گروه آموزشی رابطه معنی دار و با سن، پیشینه تدریس، جنس، استفاده از فرصت‌های مطالعاتی و مدرک تحصیلی رابطه معنی داری ندارند. در نهایت، به منظور ارتقای عملکرد علمی اعضای هیأت علمی کشاورزی و منابع طبیعی بر مبنای یافته‌های به دست آمده از پژوهش، پیشنهادها و راهکارهایی در جهت کمک به سیاست‌گذاران، مدیران و برنامه‌ریزان نظام آموزش عالی کشاورزی ارائه شده است.

کلید واژه‌ها: عملکرد آموزشی-پژوهشی، مهارت‌های ارتباطی، اعضای هیأت علمی، آموزش عالی کشاورزی

نویسنده‌ی مسئول: فاطمه اسکوهی

رایانامه: F.Oskouhi@yahoo.com

دریافت: ۱۳۹۲/۱۲/۶؛ پذیرش: ۱۳۹۳/۷/۲۳

مقدمه

ارتباط فرآیند انتقال پیام‌ها، دیدگاه‌ها، حقیقت‌ها، اطلاعات و نگرش‌ها از یک شخص به شخص دیگر است که اجازه می‌دهد اطلاعات و دیدگاه‌های انتقال یافته به عمل تبدیل شوند. توانایی برقراری ارتباط، مهارت اساسی برای انسان است (زمانی، شمس و فرج زادگان ۱۳۸۲).

اعضای هیات علمی هر دانشگاه مهم‌ترین عامل انتقال علوم به دانشجویان می‌باشند. لذا اعتبار هر دانشگاه به فعالیت علمی مدرسان و دانشجویان آن وابسته می‌باشد و با توجه به اهمیت رسالت اعضای هیات علمی، گروه‌های مختلف کشاورزی دانشگاه‌های کشور، در انتقال دانش به دانشجویانی که در آینده نزدیک با رسالتی چون گردآوری، ذخیره‌سازی و اشاعه اطلاعات، روبه‌رو می‌شوند و نقش مهمی در تولید اطلاعات علمی، بازی خواهند کرد ضروری به نظر می‌رسد (میرزایی، ۱۳۷۶). اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها با عملکردهای آموزشی، پژوهشی و خدمات اجتماعی خود، نقش قابل ملاحظه‌ای در توسعه همه جانبه کشور دارند.

فرهنگی (۱۳۹۰)، بر این باور است که موفقیت یک فرد بستگی فراوانی به مهارت‌های ارتباطی او دارد و اگر مهارت‌های ارتباطی بیشتر از توانایی‌های فنی و عملی مورد توجه نباشد، کمتر از آنها نیست. بنابراین، یکی از مسایل اساسی در هر نظام آموزشی، تعامل‌ها و ارتباط‌های بین هیات علمی-دانشجو و هیات علمی-هیات علمی می‌باشد. نظام آموزشی، یک سازمان به تمام معنا، انسانی است و همه ابعاد وجودی آن، از انسان و با انسان و برای انسان هاست و به همین خاطر، مهارت، در روابط انسانی به میزان مهارت هیات علمی در برقراری ارتباط، بستگی دارد.

چه بسا با ضعف در برقراری این ارتباطات، تعامل‌های مناسب میان آموزشگر با فراگیر و آموزشگر با آموزشگر برقرار نشده و با وجود صرف هزینه‌های گزاف در نظام آموزشی، در عمل، عملکرد علمی مورد انتظار را در بر نداشته باشد. در نتیجه، شناسایی عامل‌های مؤثر بر عملکرد علمی هیات علمی، به عنوان یک سازمان، که نقش اساسی در توسعه همه جانبه جامعه دارد، مهم تلقی می‌شود، در حالی که بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها در سایه توجه به مهارت‌های

ارتباطات بین فردی است. به عبارت دیگر، مهارت‌های ارتباطی مجموعه‌ای از توانایی‌های بالقوه و بالفعل فرد بوده که با استفاده از آن می‌توان به رفتاری قابل پذیرش و آگاهی بخش تا رسیدن به سطحی از رابطه عاطفی دست یافت (عنبری، گودرزی، سیروس و مهدیان، ۲۰۱۲). در یک تقسیم‌بندی مهارت‌های ارتباطی به سه دسته مهارت‌های ادراکی، محتوایی و فرآیندی تقسیم شده‌اند که مهارت‌های محتوایی و فرآیندی جنبه‌ی بین فردی دارند و مهارت‌های فرآیندی، مهارت‌هایی هستند که در برنامه‌های آموزشی از آنها استفاده می‌شود (سلطانی عربشاهی، عجمی و سابانی، ۲۰۰۴).

کارکردهای اصلی آموزش عالی در نقش‌ها، رسالت‌ها و مسئولیت‌های اعضای هیات علمی در دانشگاه انعکاس پیدا می‌کند. بنابراین، سه کارکرد اصلی نظام آموزش عالی عبارت‌اند از: آموزش، پژوهش و خدمات.

این بدان معنی است که علم دارای سه ویژگی به هم پیوسته کسب، انتقال و کاربرد می‌باشد و از این روست که مأموریت دانشگاه‌های پیشرو نیز بر پایه این سه ویژگی علم یعنی: انتقال دانش (آموزش)، تولید دانش (پژوهش) و کاربرد دانش (خدمات اجتماعی) تعریف می‌شود. لذا، از اعضای هیات علمی انتظار می‌رود در راستای هدف‌ها و مأموریت‌های دانشگاه محل فعالیت خود به این سه وظیفه بپردازند.

در این تحقیق به منظور بررسی عملکرد علمی، از عملکرد آموزشی و پژوهشی استفاده شده است. شاخص‌های گوناگونی برای بررسی عملکرد وجود دارد که در سازمان‌ها با توجه به آنها عملکرد افراد، مورد بررسی قرار می‌گیرد و در این ارزیابی بیشتر وظایف و مسئولیت‌های فرد، مورد بررسی و سنجش قرار می‌گیرد، نقطه مشترک تعریف‌های عملکرد، چگونگی انجام وظیفه و مسئولیت‌های محوله می‌باشد. مروری بر فرهنگ‌های لغت نشان دهنده‌ی تنوع معنی واژه‌ی عملکرد است. که به عنوان انجام دادن کار با یک قصد و نیت خاص است که با یک عدد یا نسبت دادن یک اصطلاح همراه است. یا نتیجه‌ی یک عمل و توانایی ایجاد یک نتیجه یا قابلیت (رحیمی، ۱۳۸۵).

عملکرد آموزشی یا عملکرد تدریس به مجموعه‌ی آن چه مرتبط با ارزشیابی تدریس یا کارکرد آموزشی هیات

دانشگاه، به همراه تدریس و کارهای اجرایی (خدمات) دارای دو مؤلفه‌ی مفهومی می‌باشد، نخست؛ تولید دانش و دوم؛ توزیع دانش. پس از تولید و ایجاد دانش توسط اعضای هیات علمی، باید دانش یادشده برای استفاده دیگران انتشار یابد که در قالب کتاب، مقاله و گزارش طرح‌های پژوهشی صورت می‌گیرد (شمس، ۱۳۸۷).

عملکرد پژوهشی، معتبرترین شکل عملکرد اعضای هیات علمی است (آراسته، ۱۳۸۳). ویلیامز، عملکرد پژوهشی را به عنوان یافته‌های پژوهشی که یک محقق تولید می‌کند، تعریف کرده است (ویلیامز، ۲۰۰۳). با توجه به این که در این پژوهش نیز منظور از عملکرد پژوهشی تعداد کارهای انتشاراتی اعضای هیات علمی می‌باشد، عملکرد پژوهشی در تعریف گسترده‌ای شامل: انتشارات داوری شده، مقاله‌های مجله‌ای (ژورنالی)، کتابخانه‌ای و میدانی، فصل‌های کتاب و تک‌نگاشت‌ها (مونوگرافی) می‌باشد.

پژوهشگران روش‌های مختلفی برای سنجش عملکرد پژوهشی اعضای هیات علمی به کار می‌برند. در سنجش عملکرد پژوهشی، دو مبحث کمیت و کیفیت مورد توجه می‌باشد. اندازه‌گیری کیفیت برون داد انتشارات، بسیار دشوار است. پژوهشگران با روش‌های مختلف اقدام به اندازه‌گیری کیفیت عملکرد پژوهشی کرده‌اند که شامل استنادها (ارجاع‌ها)، وزن دهی به انواع برون داده‌ها، رتبه بندی هم تراز و مانند آن‌ها می‌شود (زینب، ۲۰۰۰). عملکرد پژوهشی، به طور معمول، به عنوان میزان یا سرانه‌ی کلی انتشارات به نسبت شمار اعضای هیات علمی یک برنامه‌ی پژوهشی اندازه‌گیری می‌شود.

تحلیل انتشار مقاله‌های پژوهش‌نامه‌ها و کتاب‌ها، به روشنی معمول‌ترین معیار عملکرد پژوهش است (همان). رنسدل (۲۰۰۱)، در بررسی خود شمار مقاله‌های چاپ شده در پژوهش‌نامه‌ها به ازای هر عضو هیات علمی را به عنوان عملکرد پژوهشی در نظر گرفته است. شمار کلی یا میانگین انتشارات انجام شده، یک روش عمومی برای بررسی عملکرد پژوهشی اعضای هیات علمی می‌باشد (زینب، ۲۰۰۰).

در این پژوهش از روش ارزیابی کمیت عملکرد پژوهشی با شمار کارهای انتشاراتی اعضای هیات علمی به عنوان

علمی است اشاره دارد، این واژه می‌تواند فضای مفهومی گسترده‌ای را در برگیرد. بنابراین، سنجش و ارزیابی عملکرد آموزشی، کاری پیچیده و گسترده است و می‌تواند روش‌ها و رویکردهای زیادی داشته باشد (پالسن، ۲۰۰۴). تعریف‌هایی که از عملکرد آموزشی ارائه شده است، ابعاد و وجوه مختلفی دارند. به عنوان مثال الیس (۱۹۹۳)، در علوم تربیتی، عملکرد آموزشی را به معنی رفتار قابل دیدن و درک استاد با دانشجو یا رفتار قابل دیدن مؤسسه‌ی آموزشی تعریف کرده است.

از نظر کرسول (۱۹۸۵)، عملکرد آموزشی به فعالیت‌های آموزشی‌ای اطلاق می‌شود که دربرگیرنده‌ی تدریس، ارزشیابی درس‌ها، بهبود و اصلاح سرفصل‌های آموزشی می‌شود. دانشگاه کنتاکی غربی (۲۰۰۶)، عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی را فعالیت‌های آموزشی‌ای می‌داند که شامل؛ تدریس اثربخش، ارتباطات نوشتاری و کلامی و مدیریت منبع‌ها می‌شود. از نظر بخش مهندسی کشاورزی ایالت میشیگان (۲۰۰۱)، عملکرد آموزشی مشتمل بر فعالیت‌هایی مانند شمار دوره‌های آموزشی، شمار ساعت‌های تدریس، ایجاد دوره‌های آموزشی جدید، تهیه مواد آموزشی جدید، روش‌های نوین مورد استفاده در تدریس، ارزشیابی از دانشجویان، کتاب‌های درسی تدوین شده، پیشرفت حرفه‌ای، پاداش و افتخارهای آموزشی می‌باشد.

چون ملاک‌های موفقیت آموزشی بسیار است، روش‌های سنجش عملکرد نیز به همان نسبت بسیار هستند. با وجود تنوع روش‌های ارزشیابی موجود، هیچ‌یک از آن‌ها برای ارزشیابی از کار همه‌ی هیات علمی و حتی برای ارزشیابی از کار یک عضو در شرایط متفاوت سودمند نیست. بسته به این که هدف آموزشی چه باشد و در شرایط ویژه‌ای چه انتظاری می‌رود، روش ارزشیابی متناسب با آن هدف و شرایط و انتظار را باید به کار بست (سیف، ۱۳۸۴). در این راستا، بیشتر منابع رایج، برای ارزیابی عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی، بررسی عملکرد این گروه را به دو دسته شامل: نظرخواهی از دانشجویان و خودسنجی آن‌ها طبقه‌بندی کرده‌اند (پالسن، ۲۰۰۴).

عملکرد پژوهشی نیز به عنوان یکی از مهم‌ترین کارکردهای

عنوان مناسب‌ترین زمان توصیه کرده‌اند. این بدان خاطر است که ممکن است عملکرد و روند آن برای اعضای هیات علمی در طول زمان تغییر کند و یا عملکرد یک عضو در یک سال، گویای عملکرد آن در طول مدت اشتغالش نباشد. با توجه به این که بیشتر بررسی‌ها برای سنجش عملکرد پژوهشی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها از شمار تألیف‌ها و مقاله‌های منتشرشده در مجله‌ها استفاده کرده‌اند، در این پژوهش، عملکرد پژوهشی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری در پنج سال اخیر مورد بررسی قرار گرفته است.

اویمت و همکاران (۲۰۰۹)، در پژوهشی با عنوان «عامل‌های مرتبط با عملکرد پژوهشی و انتقال دانش در میان دانشگاه‌های پزشکی کانادا» استدلال کردند که عملکرد پژوهشی با میزان مشارکت در فعالیت‌های انتقال دانش در ارتباط است و مرتبه‌ی علمی رابطه مثبت و معنادار با عملکرد پژوهشی دارد.

ویچیان و همکاران (۲۰۰۹) نیز، عامل‌های محیطی، عامل‌های سازمانی، عامل‌های فردی و حرفه‌ای، عامل‌های وابستگی اجتماعی و عامل‌های جمعیت‌شناختی را با عملکرد پژوهشی اعضای هیات علمی مورد بررسی مرتبط دانسته‌اند. در این مقاله رابطه بین مهارت‌های ارتباطات بین فردی با عملکرد پژوهشی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری نیز بررسی شده است.

روش‌شناسی

این تحقیق که در دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری در سال ۱۳۹۲ انجام گرفته است، از نوع توصیفی-تحلیلی است و با هدف تعیین رابطه‌ی مهارت‌های ارتباطی با عملکرد آموزشی-پژوهشی اعضای هیات علمی انجام شده است، از لحاظ هدف، کاربردی است، از لحاظ امکان کنترل متغیرها، غیرتجربی و به لحاظ جمع‌آوری داده‌ها، میدانی است. جامعه آماری مورد بررسی در این پژوهش ۱۲۰ تن از اعضای هیات علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری می‌باشد (N=۱۲۰) که مورد سرشماری قرار گرفتند و ۹۸ تن از آنان پرسش‌نامه تحقیق را تکمیل کردند. برای

روشی برای سنجش عملکرد پژوهشی اعضای هیات علمی نظام آموزش عالی کشاورزی استفاده شده است. بهروان (۱۳۸۶)، در تحقیق خود به بررسی عامل‌های مؤثر بر عملکرد پژوهشی اعضای هیات علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران پرداخته و برای اندازه‌گیری عملکرد پژوهشی اعضای هیات علمی از شمار انتشارات شامل: کتاب‌ها، مقاله‌ها، کنفرانس‌ها و طرح‌های پژوهشی اعضای هیات علمی مورد بررسی، استفاده کرده است. علیزاده (۱۳۸۴)، در تحقیقی با عنوان «بررسی عامل‌های مرتبط با عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیات علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تبریز» به بررسی رابطه‌ی عامل‌های شخصی و حرفه‌ای با عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیات علمی پرداخت، که نتیجه‌ی بررسی او نشان داد که در بین عامل‌های شخصی، سن، وضعیت تأهل و از بین عامل‌های حرفه‌ای، مرتبه‌ی علمی با عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیات علمی مورد مطالعه رابطه مثبت و معناداری دارد، به طوری که اعضای هیات علمی با مرتبه‌ی علمی استادی دارای عملکرد آموزشی و پژوهشی بالاتری بودند.

بهروان (۱۳۸۶) و یونسی (۱۳۹۰)، به منظور بررسی عملکرد پژوهشی اعضای هیات علمی دانشکده‌های کشاورزی از شمار انتشارات اعضای هیات علمی با استفاده از شاخص‌های: کتاب (تألیف و ترجمه)، مقاله (داخلی و خارجی)، همایش و طرح‌های تحقیقاتی به ترتیب در دو و سه سال گذشته توسط اعضای هیات علمی استفاده کردند. شمس (۱۳۸۷)، برای ارزیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیات علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران از شاخص‌های، کتاب (تألیف، ترجمه، تصحیح و گردآوری، بررسی، نقد و ویرایش علمی، شمار فصل‌ها در یک کتاب چند مؤلفی)، مقاله‌های پژوهشی (مجله‌های داخلی، ISI و غیر ISI)، مقاله‌های غیرپژوهشی در مجله‌های داخلی، مقاله‌های آرایه شده در همایش‌های داخلی و خارجی، ثبت اختراع و اکتشاف، جوایز دریافتی، اجرای طرح پژوهشی، همکار طرح پژوهشی، سردبیری مجله‌ها، همایش‌ها و کنگره‌های علمی استفاده کرد.

بررسی ادبیات تجربی موضوع، گویای این بود که میانگین زمانی بین دو تا پنج سال در بررسی‌ها را به

خدمت می‌باشد. پیش از انجام پرسشگری توضیح‌های لازم در زمینه هدف بررسی توسط پژوهشگر به پاسخ‌گویان داده شد. در صورتی که آنان رضایت خود را برای حضور و همکاری در بررسی اعلام می‌داشتند، یک پرسش‌نامه در اختیار آنان قرار داده شده و از آنان خواسته می‌شد تا با دقت کافی و در وقت مناسب به پرسش‌های پرسش‌نامه پاسخ دهند.

برای رفع هر گونه شبهه، این اختیار به آنان داده می‌شد تا هر زمان که بخواهند از جریان بررسی خارج شوند. تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۱۸، در دو سطح آمار توصیفی (فراوانی، نما، میانگین، بیشینه و کمینه، انحراف معیار و ضریب تغییرات) و آمار تحلیلی (مقایسه میانگین‌ها (آزمون من ویت نی، آزمون t و آزمون کروسکال والیس) و ضریب همبستگی اسپیرمن انجام شد.

یافته‌ها

یافته‌ها نشان دادند که بیشترین فراوانی مربوط به طبقه سنی ۴۲ تا ۵۱ سال بود که ۳۷/۸ درصد از اعضای هیأت علمی مورد بررسی بودند. هم‌چنین ۸۲/۷ درصد از اعضای هیأت علمی مورد بررسی، مرد بودند و این امر گویای برتری داشتن شمار اعضای هیأت علمی مرد نسبت به اعضای هیأت علمی زن (۱۷/۳ درصد)، در نمونه مورد بررسی بوده است.

نزدیک به ۸ درصد (۸ نفر) از اعضای هیأت علمی مورد بررسی، در مرتبه علمی مربی، ۷۳/۴ درصد (۷۲ نفر) با بیشترین فراوانی در مرتبه علمی استادیار، ۱۴/۳ درصد (۱۴ نفر) در مرتبه علمی دانشیار و ۴/۱ درصد (۴ نفر) در مرتبه علمی استاد بودند. از نظر پیشینه تدریس بیشترین فراوانی مربوط به پیشینه تدریس ۵ تا ۱۰ سال است که ۳۸ نفر (۳۸/۸ درصد) در این طبقه قرار داشتند.

در این میان، گروه شیلات با ۱۵ نفر هیأت علمی بالاترین فراوانی و گروه علوم و صنایع کاغذ، علوم دامی و اقتصاد کشاورزی با ۴ نفر، کم‌ترین فراوانی را دارا بودند. هم‌چنین، ۶۳ نفر از نمونه آماری، مدرک آخرین مقطع تحصیلی خود را از دانشگاه‌های داخل کشور و ۳۵ نفر از دانشگاه‌های خارج از کشور دریافت کرده‌اند.

تعیین روایی محتوایی ابزار تحقیق، پرسش‌نامه در اختیار شمار مشخص شده‌ای از اعضای هیأت علمی پردیس کشاورزی دانشگاه تهران قرار گرفت و پس از جمع‌بندی نقطه نظرهای آنان نسبت به اصلاح و تنظیم پرسش‌نامه نهایی اقدام شد. به منظور محاسبه پایایی ابزار تحقیق، از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که برای قسمت‌های مختلف پرسش‌نامه بین $\alpha = 0.77$ تا $\alpha = 0.87$ به دست آمد. به این ترتیب محتوای پرسش‌نامه تایید شده و در اختیار پاسخ‌گویان قرار داده شد.

با توجه به محدودیت‌های این پژوهش و نداشتن دسترسی به اطلاعات سنجش عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری، بر پایه روش خودسنجی یا سنجش عملکرد پاسخ‌گویان از عملکرد آموزشی خود پرداخته شد. بدین صورت که در آغاز، ملاک‌ها و معیارهای سنجش عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی در قالب پرسش‌نامه بسته پاسخ، براساس طیف لیکرت تدوین شد و سپس از پاسخ‌گویان حوزه مورد بررسی خواسته شد تا عملکرد آموزشی-پژوهشی خود را بسنجند.

هم‌چنین در این پژوهش از روش ارزیابی کمیت عملکرد پژوهشی با شمارش انتشارات اعضای هیأت علمی به عنوان روشی برای سنجش عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی نظام آموزش عالی کشاورزی استفاده شد. پرسش‌های مطرح شده در پرسش‌نامه به تفکیک به قرار زیر می‌باشد: بخش نخست مهارت‌های ارتباطی (۲۵ گویه): مهارت گوش دادن موثر (۵ گویه)، مهارت ارتباط در قالب نوشتاری (۹ گویه)، مهارت برقراری ارتباط به صورت شفاهی (۵ گویه) و مهارت کارگروهی در فعالیت‌های اعضای هیأت علمی با همکاران (۶ گویه) بود. بخش دوم علمی: شمار مقاله (علمی-ترویجی، علمی-پژوهشی داخلی، مقاله ISI و مقاله غیر ISI)، شمار شرکت در کنفرانس داخلی و خارجی، کتاب (تألیف و ترجمه)، طرح پژوهشی (همکار یا مجری) و ثبت اختراع بود.

بخش سوم، ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای: ویژگی‌های فردی (سال تولد، جنس و وضعیت تأهل)، ویژگی‌های حرفه‌ای شامل نوع استخدام، مرتبه علمی، نام دانشکده، گروه آموزشی، آخرین مدرک تحصیلی، دانشگاه محل دریافت آخرین مدرک تحصیلی، فرصت مطالعاتی و پیشینه

نتایج ارایه شده گویای این است که از بین ۵ شاخص تشکیل دهنده‌ی عملکرد علمی پاسخ‌گویان، شاخص مقاله با ضریب تغییرات ۸۱/۷۴ اولویت نخست و شاخص ثبت اختراع با ضریب تغییرات ۱۵۲/۸۵ اولویت آخر (پنجم) را به خود اختصاص دادند. با توجه به این که نمره‌ی عملکرد آموزشی- پژوهشی پاسخ‌گویان بین ۱۳ و ۸۲۴ بود، این گروه به سه دسته تقسیم شدند: امتیاز ۱۳ تا ۲۸۳، امتیاز ۲۸۴ تا ۵۵۴ و امتیاز ۵۵۵ تا ۸۲۴، به این ترتیب به عنوان میزان عملکرد پژوهشی پایین، متوسط و بالا در نظر گرفته شدند. ۸۲/۷ درصد در طبقه عملکرد علمی پایین قرار گرفته اند که یافته کاملاً قابل تأملی است.

به منظور مقایسه مهارت‌های ارتباطی و عملکرد علمی پاسخگویان بر پایه سن، از آزمون کروسکال والیس استفاده شد $P=0/۸۷۴$ و $P=0/۲۷$ (X_1^2 (مهارت ارتباطی))، $P=0/۴۲۴$ و $X_1^2=۱/۷۱$ (عملکرد پژوهشی). نتایج نشان می دهند که اعضای هیأت علمی از نظر مهارت ارتباطی و عملکرد علمی از نظر سن با یکدیگر اختلاف معنی داری ندارند به عبارت بهتر سن در عملکرد آنان نقش نداشته است که این یافته با یافته تحقیق علیزاده (۱۳۸۴)، هم خوانی دارد.

هم چنین، نتایج گویای آن هستند که بین مهارت‌های ارتباطی و عملکرد علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی مورد بررسی، بر پایه پیشینه تدریس آنان اختلاف معنی داری از لحاظ آماری وجود ندارد. به منظور مقایسه مهارت‌های ارتباطی و عملکرد علمی بر پایه متغیر مرتبه علمی از آزمون کروسکال والیس استفاده شد. نتیجه گویای این است که عملکرد علمی پاسخ‌گویان، بر پایه مرتبه علمی آنان اختلاف معنی داری در سطح یک درصد وجود دارد ($P=0/۰۱$ و $X^2=۴۲/۴۰۸$)، لذا با اطمینان ۹۹ درصد می توان اظهار کرد که بین اعضای هیأت علمی مورد بررسی، از نظر عملکرد پژوهشی بر پایه مرتبه علمی، اختلاف معنی داری وجود دارد.

به منظور مقایسه مهارت‌های ارتباطی و عملکرد آموزشی- پژوهشی پاسخگویان بر پایه متغیر گروه آموزشی از آزمون کروسکال والیس استفاده شد. نتایج (جدول ۲)، گویای آن است که بین مهارت‌های ارتباطی اعضای هیأت علمی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی

با نظر اعضای هیأت علمی مورد مطالعه در مورد گویه تشکیل دهنده مهارت‌های ارتباطی، اولویت بندی شدند و گویه‌های «در صورت نیاز به پرسش، از پرسش‌های کوتاه و باز استفاده می‌کنم» و «اطلاعاتی برای متقاعد کردن مخاطب فراهم می‌کنم» به ترتیب با ضریب تغییرات ۰/۱۸۸ و ۰/۱۹۸، اولویت نخست و دوم را به خود اختصاص داده اند و از نظر آنان گویه‌های «بر پایه‌ی نظرهای همکارانم، مطالب را اصلاح می‌کنم» و «در برقراری ارتباط مخاطبان را شناسایی می‌کنم» به ترتیب با ضریب تغییرات ۰/۳۲۱ و ۰/۳۰۲، اولویت‌های آخر را در بین پاسخ‌گویان به خود اختصاص داده اند.

با توجه به کمینه و بیشینه‌ی نمره‌ی مهارت‌های ارتباطی اعضای هیأت علمی مورد بررسی به ترتیب ۲۵ و ۱۲۵ بود، پاسخ‌گویان به سه دسته: سطح مهارت پایین (امتیاز ۵۸ و کمتر)، سطح مهارت متوسط (امتیاز بین ۵۹ و ۹۲) و مهارت بالا (امتیاز ۹۳ و بیشتر) تقسیم شدند که ۷۴/۵ درصد از پاسخ‌گویان در طبقه مهارت ارتباطی بالا قرار گرفتند.

به منظور سنجش عملکرد علمی اعضای هیأت علمی مورد بررسی از شاخص: مقاله‌ها، کنفرانس‌ها، طرح‌های پژوهشی، کتاب‌ها و مالکیت فکری و ثبت اختراع با در نظر گرفتن ضریب وزنی، امتیازهایی که در نظام آموزش عالی (هیأت ممیزه مرکز) و یا (کمیته ترفیعات و انتصابات) برای ارتقای اعضای هیأت علمی به هر یک از فعالیت‌های یاد شده داده می‌شود، بهره گرفته شد. نتایج به دست آمده از اولویت بندی شاخص‌های عملکرد علمی در میان اعضای هیأت علمی مورد بررسی، بر پایه ضریب تغییرات در جدول ۱ ارایه شده است.

جدول ۱- اولویت بندی شاخص‌های عملکرد علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری

شاخص‌ها	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات	اولویت
مقاله	۱۵۷/۱۱	۱۲۸/۴۳۴	۸۱/۷۴	۱
کنفرانس	۴۲/۹۴	۴۲/۰۰۰	۹۷/۸۱	۲
طرح پژوهشی	۱۱/۷۲	۱۴/۰۵۲	۱۱۹/۸۹	۳
کتاب	۱/۳۹	۲/۱۰۹	۱۵۱/۷۲۶	۴
ثبت اختراع	۰/۸۰۶	۱/۲۳۲	۱۵۲/۸۵	۵

مهارت های ارتباطی، عملکرد آموزشی- پژوهشی بر پایه متغیر جنس از آزمون من ویت نی استفاده شد. نتایج ارایه شده نشان دهنده این است که بین مهارت های ارتباطی، عملکرد علمی نمونه آماری مورد بررسی، بر پایه جنس آنان هم اختلاف معنی داری وجود ندارد ($P=0/461$ و $U=533/500$).

بین عملکرد علمی نمونه آماری مورد بررسی بر پایه وضعیت تأهل آنان تفاوت معنی داری وجود ندارد ($P=0/583$ و $U=198/500$). به منظور مقایسه مهارت های ارتباطی، عملکرد علمی بر پایه متغیر استفاده از فرصت های مطالعاتی آزمون من ویت نی استفاده شد. نتایج ارایه شده گویای آن است که بین مهارت های ارتباطی و عملکرد علمی نمونه آماری مورد بررسی بر پایه متغیر استفاده از فرصت های مطالعاتی تفاوت معنی داری از لحاظ آماری وجود ندارد.

به منظور مقایسه مهارت های ارتباطی و عملکرد علمی بر پایه دانشگاه محل دریافت مدرک تحصیلی (آخرین مقطع) از آزمون t استفاده شد. نتایج ارایه شده؛ گویای آن است که بین مهارت های ارتباطی و عملکرد علمی نمونه آماری مورد بررسی بر پایه متغیر دانشگاه محل دریافت مدرک تحصیلی (آخرین مقطع) تفاوت معنی داری از لحاظ آماری وجود ندارد ($P=0/309$ و $t=-1/023$). که با نتایج پژوهش (محمدی، ولی زاده، لک دیزجی و نیاز آذری، ۱۳۸۹) همخوانی داشته ولی با نتایج پژوهش باساران، کلیسی و آتای (۲۰۰۱)، همخوانی ندارد.

به منظور بررسی رابطه بین ابعاد مهارت های ارتباطی با عملکرد علمی نمونه آماری مورد بررسی با توجه به این نوع مقیاس اندازه گیری ابعاد مهارت های ارتباطی و عملکرد آموزشی- پژوهشی به ترتیب رتبه ای و فاصله ای می باشد، از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد (جدول ۳). هرگاه داده ها به صورت رتبه ای جمع آوری شده باشند یا به رتبه تبدیل شده باشند، می توان از ضریب همبستگی اسپیرمن که یکی از روش های آزمون ناپارامتریک و در محدوده ی ۱- تا ۱+ است استفاده کرد. نحوه همبستگی و ارتباط دو متغیر دارای اهمیت می باشد و از این راه می توان یکی از این دو متغیر را کنترل یا پیش بینی کرد (بهبودیان، ۱۳۸۷).

مورد بررسی بر پایه گروه آموزشی محل فعالیت آنها اختلاف معنی داری از لحاظ آماری وجود ندارد، ($X^2=8/010$ و $P=0/78$).

اما، نتیجه ها گویای آن است که بین عملکرد علمی پاسخ گویان بر پایه گروه آموزشی محل فعالیت آنان اختلاف معنی داری در سطح یک درصد وجود دارد ($P=0/01$ و $X^2=58/664$)، بنابراین، به احتمال ۹۹ درصد می توان اظهار کرد که بین عملکرد علمی نمونه آماری مورد بررسی بر اساس گروه آموزشی محل فعالیت آنان اختلاف وجود دارد، اگرچه ادامه بررسی نیاز به آزمون های تحلیل ثانویه دارد لیکن به صرف میانگین رتبه ای می توان گفت که اعضای هیات علمی که در گروه آموزشی جنگلداری مشغول به فعالیت هستند، عملکرد آموزشی- پژوهشی بیشتر و اعضای هیات علمی گروه آموزشی علوم دامی، عملکرد آموزشی- پژوهشی کمتری نسبت به اعضای هیات علمی دیگر گروه های آموزشی مورد بررسی دارند.

جدول ۲- مقایسه عملکرد علمی پاسخ گویان بر پایه گروه آموزشی

نام گروه	فراوانی	کروسکال والیس	P
زراعت و اصلاح نباتات	۹		
علوم خاک	۵		
گیاهپزشکی	۵		
آبیاری	۹		
علوم دامی	۴	۸/۰۱۰	۰/۷۸۴
مکانیک ماشین های کشاورزی	۹		
اقتصاد کشاورزی	۴		
علوم باغبانی	۶		
علوم و صنایع غذایی	۶		
جنگلداری	۱۴		
مرتع و آبخیزداری	۸		
علوم و صنایع کاغذ	۴		
شیلات	۱۵		

برای مقایسه مهارت های ارتباطی، عملکرد آموزشی- پژوهشی بر پایه وضعیت تأهل از آزمون من ویت نی استفاده شد. نتایج ارایه شده گویای آن است که بین مهارت های ارتباطی و وضعیت تأهل رابطه معنی دار وجود دارد ($P=0/01$ و $U=185/000$). به منظور مقایسه

جدول ۳- رابطه بین ابعاد مهارت‌های ارتباطی با عملکرد علمی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری

عملکرد علمی	مهارت‌های ارتباطی		
۱/۰۰۰	۰/۵۷۲	r	مهارت‌های ارتباطی
.	۰/۰۱	P	
۹۸	۹۸	شمار	
۰/۵۷۲	۱/۰۰۰	r	عملکرد علمی
۰/۰۱	.	P	
۹۸	۹۸	شمار	

علمی در دانشگاه می باشد و ضروری است که اعضای هیأت علمی در مهارت‌های ارتباطی خود مد نظر داشته و در جهت افزایش مهارت‌های ارتباطی گام بردارند و تأکید می شود که در هنگام جذب اعضای هیأت علمی در این خصوص سنجش لازم بعمل آمده و مورد توجه قرار گیرد. نتایج پژوهش، نشان دهنده این است که میزان ضریب همبستگی بین مهارت‌های ارتباطی با عملکرد علمی نمونه آماری مورد بررسی، ($r_s = 0/572$) می باشد که گویای ارتباط مثبت و معنادار بین مهارت‌های ارتباطی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی مورد بررسی با عملکرد علمی آنان است.

بنابراین، می توان اظهار کرد که با افزایش مهارت‌های ارتباطی اعضای هیات علمی دانشگاه مورد بررسی، عملکرد علمی آن‌ها نیز افزایش می یابد که با پژوهش‌های ایرانفر و عزیز (۱۳۷۹)، زمانی و همکاران (۱۳۸۲) بهروان (۱۳۸۶)، نیاز آذری و همکاران (۱۳۸۷)، محمدی و همکاران (۱۳۸۹)، نظری و همکاران (۱۳۹۱)، یوسانک و همکاران (۲۰۰۷)، عنبری و همکاران (۲۰۱۲) هم خوانی دارد. یافته‌های تحقیق گویای آن است که در هرم توزیع اعضای هیأت علمی شمار استادیاران بیشتر از دیگر مرتبه‌های علمی است. جوان بودن اعضای هیات علمی در بیش تر دانشکده‌ها، بیان گر سیاست‌های وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به سمت ارتقای اعضای هیات علمی با مرتبه مربی و جذب اعضای هیأت علمی با مدرک دکتری در سال‌های اخیر از دلایل اصلی افزایش شمار اعضای هیات علمی با مرتبه استادیاری می باشد. که این ارتقا باید به موازات افزایش سطح مهارت‌های ارتباطی و ... باشد. با توجه به این که ۸۲/۷ درصد از اعضای هیات علمی مورد بررسی مرد و این امر گویای غالب بودن اعضای هیأت علمی مرد نسبت به اعضای هیات علمی زن (۱۷/۳ درصد)، در نمونه مورد بررسی بوده است نمونه آماری را در کل، یک گروه در نظر گرفتیم که با نتایج پژوهش نظری و همکاران (۱۳۹۱)، کوترلیک و همکاران (۲۰۰۲)، یوسانک و همکاران (۲۰۰۷)، چن و همکاران (۲۰۰۶) و عندلیب و احمدی (۱۳۸۶)، همخوانی دارد ولی با تحقیق مستر (۲۰۰۸) بون (۲۰۰۵)، هم خوانی ندارد.

در حالی که عامل جنس در مهارت‌های ارتباطی یکی

نتایج ارایه شده در جدول ۳ نشان دهنده این است که رابطه مثبت و معنی داری در سطح یک درصد ($P=0/01$)، بین مهارت‌های ارتباطی (یعنی مهارت گوش دادن مؤثر، مهارت ارتباط شفاهی، مهارت نوشتاری و مهارت همکاری با همکاران) با عملکرد علمی نمونه آماری مورد بررسی وجود دارد. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می توان اظهار کرد که با افزایش مهارت‌های ارتباطی ($r_s = 0/572$)، در بین اعضای هیأت علمی مورد بررسی، عملکرد علمی آنان نیز افزایش می یابد و برعکس. در نتیجه بر خورداری از مهارت‌های ارتباطی (مهارت گوش دادن مؤثر، مهارت برقراری ارتباط به صورت شفاهی، مهارت ارتباط در قالب نوشتاری و مهارت همکاری با همکاران) عامل بسیار مهمی در عملکرد آموزشی-پژوهشی اعضای هیات علمی است که با پژوهش‌های ایرانفر (۱۳۷۹)، دیبرد (۱۹۹۱) به نقل از منوچهری (۱۳۷۹)، هم خوانی دارد.

بحث و نتیجه گیری

سازمان آموزشی هنگامی موفق است که در آن افراد به خوبی با همدیگر ارتباط برقرار نموده و به شکل مؤثری در جهت رسیدن به هدف مشترک همکاری کنند و این هماهنگی و تلاش جز در برقراری يك نظام ارتباطی مناسب امکان پذیر نخواهد بود و این میسر نمی شود مگر با بکارگیری مهارت‌های مؤثر ارتباطی بنابراین می توان نتیجه گرفت که: برقراری سیستم ارتباطی مناسب در مراکز آموزشی نخستین و مهم ترین گام هر یک از اعضای هیات

اعتماد، تعامل و تبادل بیشتر و هم افزایی در دانشگاه ها خواهیم بود.

برای موفقیت در این زمینه نیاز به فرهنگ سازی پیرامون مشارکت و همکاری های لازم در تدوین خط مشی ها و هدف های دانشگاه از جمله به کارگیری فرهنگ تصمیم گیری گروهی و مشارکتی می باشد. به طور کلی به منظور تغییر مثبت بر عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیات علمی، مدیران نظام آموزش عالی کشاورزی باید به فکر اجرای دیدگاه شبکه ای در دانشگاه ها باشند.

از مؤلفه های قابل بحث قلمداد می شود. ضمن پیشنهاد انجام بررسی های بیشتر به ویژه بررسی های مداخله ای در این زمینه، توصیه می شود تقویت مهارت های ارتباطی به منظور ارتقای عملکرد علمی اعضای هیات علمی به صورت برنامه ریزی شده در قالب واحد درسی و یا دوره آموزشی به صورت هدفمند، در بازه زمانی پیش از خدمت و در ضمن خدمت قرار گیرد. به طور کلی به منظور تغییر مثبت بر عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیات علمی، مدیران نظام آموزش عالی کشاورزی باید به فکر اجرای دیدگاه شبکه ای در دانشگاه ها باشند، در این صورت شاهد

منبع ها

- آراسته، ح. ر. (۱۳۸۳). رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانش آموخته خارج از کشور در ایران. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، سال ۹، ش ۱۰ و ۲، صص: ۹۷-۱۲۵.
- ایرانفر، ش، عزیزی، ف. (۱۳۷۹). وضعیت مهارت های ارتباطی استادان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه و نقش آن در ارزشیابی دانشجویان از آنان، مجله بهبود، انتشارات علوم پزشکی کرمانشاه، ش ۲.
- بهبودیان، جواد. (۱۳۷۸). آما ناپارامتری، شیراز، مرکز نشر دانشگاه شیراز، چاپ سوم.
- بهران، ژ. (۱۳۸۶). بررسی عوامل فردی و سازمانی مؤثر در بهره وری پژوهشی اعضای هیات علمی (مطالعه پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران و دانشکده کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران.
- رحیمی، م. سلمانی، د. و طالقانی، غ. م. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان در بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- زمانی، ا. ر. شمس، ب. و فرج زادگان، ز. (۱۳۸۲). اعضای هیات علمی بالینی درباره مهارت های ارتباطی و آموزش آن چگونه فکر می کنند؟ آموزش در علوم پزشکی، ۱۳۸۲: ش ۹. صص: ۴۵-۵۰.
- سیف، ع. ا. (۱۳۸۴). اندازه گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی. (چاپ هفدهم، ویرایش سوم)، تهران: نشر دوران.
- شمس، ع. (۱۳۸۷). واکاوی عوامل مؤثر بر عملکرد پژوهشی اعضای هیات علمی دانشکده های کشاورزی ایران و طراحی مدلی برای بهبود آن. رساله دکتری، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران.
- علیزاده، ف. (۱۳۸۴). بررسی عوامل مرتبط با عملکرد آموزشی - پژوهشی اعضای هیات علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تبریز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- عندلیب، ب. و احمدی، غ. (۱۳۸۶). میزان به کارگیری معیارهای تدریس اثربخش از نظر دانشجویان در سال تحصیلی ۱۳۸۵-۸۶. دانش و پژوهش در علوم تربیتی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، ش ۱۵، صص: ۸۲-۶۷.
- فرهنگی، ع. ا. (۱۳۹۰). ارتباطات انسانی. تهران: خدمات فرهنگی رسا. چاپ بیست و یکم، ۱۳۹۱.
- محمدی، ب.، ولی زاده، س. و لک دیزجی، س. (۱۳۸۹). تأثیر آموزش بر آگاهی، نگرش و عملکرد مدرسان پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تبریز در زمینه رفتارهای اثربخش آموزش بالینی. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۳۹۰، ش ۹.
- منوچهری، م. (۱۳۷۹). بررسی عوامل مؤثر در بهبود ارتباطات سازمانی از دیدگاه مدیران و دبیران مقطع متوسطه

شهرستان اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، اصفهان، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
 میرزایی، غ. (۱۳۷۶). بررسی فعالیت‌های علمی اعضای هیأت علمی گروه‌های آموزشی کتابداری و اطلاع‌رسانی
 دانشگاه‌های دولتی کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
 نظری، ر. احسانی، م. اشرف‌گنجوی، ف. و قاسمی، ح. (۱۳۹۱). اثرات مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی بر
 اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی ایران و ارائه الگو. مطالعات مدیریت پژوهشی، زمستان، ش ۱۶. صص ۱۷۴-۱۵۷.
 نیاز آذری، ک.، مداح، م. ت. و عمویی، ف. (۱۳۸۷). بررسی میزان کارآمدی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی در مدیریت
 کلاس درس. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال ۲، ش ۲. صص: ۱۶۴-۱۴۷.
 یونسی، ف. (۱۳۹۰). اثر رفتارهای رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد تدریس و بهره‌وری پژوهشی اعضای هیأت علمی
 کشاورزی دانشگاه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی
 دانشگاه تهران.

Anbari Z, Godarzi D, Siros A, Mahdian F.(2012). [Design , Implementation & Evaluation of an Educational Program on Improving the Communication Skills with Patient based on WHO in Interns]. Iranian Journal of Medical Education. 2012: 12(5): 308-316. [Persian]

Basaran, M. A., Kalayc, N. & Atay, M. T.(2011). A novel hybrid method for better evaluation: Evaluating university instructors teaching performance by combining conventional content analysis with fuzzy rule based systems. Expert Systems with Applications, 38, 12565-12568

Bowen, J. T. (2005). Managing a research career. International Journal of Contemporary Hospital-ity Management, 17(7): 633-637

Chen Y. and et al.,(2006). Factors that motivate business faculty to conduct research: an expectancy theory analysis. Journal of education for business. 81,4:179.

Creswell, J. (1985). Faculty Research Performance: Lessons from the Sciences and the Social Sciences. ASHE-ERIC Higher Education Report No. 4, 1985.

Ellis, R. (1993). Quality assurance for university teaching: Issue and approaches, In Ellis, R. (Ed.), Quality assurance for university teaching. Bristol: Open university press.

Kortlik, J. Bartlett, J. Higgins, C. & Williams, H.(2002). Factors associated with research produc-tivity of agricultural education faculty. Journal of Agricultural Education,43(3):1-10.

Master. (2008). Communication, (Online) Available: <http://www.Associated content.com>.

Michigan State University Agricultural Engineering(MSU Departments). (2006). (Online) Available: <http://libguides.lib.msu.edu/c.php?g=96933&p=627185>.

Ouimet, M. & et al., (2009). Factor associated with research productivity and Knowledge transfer in Canadian Medical Schools: A cross-sectional survey. Paper to be presented at the triplex helix conference, the Capitalization of knowledge: Cognitive, Economic, Social and cultural aspects, Turin, Italy, 18-21 May.

Paulsen, M. B. (2004). Evaluation teaching performance. New Direction Research, No. 114, 2004.

Ransdell, L. B. (2001).Using the precede-proceed model to increase productivity in health educa-tion faculty. The International Electronic Journal of Health Education, 4,276-282. (Online) Available: <http://www.iejhe.org>.

Soltani Arabshahi K, Ajami A, Siabani S. (2004) [Investigation of Doctor-Patient Communication

Skills Teaching: Medical Learners' Perception (Stager-Intern) and Staffs of Iran University of Medical Sciences & Kermanshah University of Medical Sciences]. The Razi Journal of Medical Sciences. 2004; 11(41): 423-432. [Persian]

Usang, B. and et al. (2007). Academic staff research productivity: a study of universities in south-south zone of Nigeria. Educational Research and Review.

Wichian, S. N., Wongwanich, S. & Bowarnkitiwong, S.(2009). Factors Affecting Research productivity of Faculty Members in Government Universities: Lisrel and Neural Network Analysis. Kasesart J.(Soc. Sci)30:67-78.

Williams, H. A. (2003). A mediated hierarchical regression analysis of factors related to research productivity of human resource education and workforce development postsecondary faculty, PhD Dissertation, school of human resource education and workforce development, department of vocational education, Louisiana State University.

Zainab, A.N. (2000). Publication Productivity, Focus on Institutional, Collaborative and Communicational Correlates: A Review of the Literature. Malaysian Journal of Library & information Science, 5,53-94

Relationship between Communication Skills of Faculty Members', Educational- Research Performance at Sari University of Agricultural and Natural Resources

F. Oskouhi¹, S. H. Movahed Mohammadi², A. Rezvanfar³

1- M.Sc. Graduate of Agricultural Education, the University of Tehran. Iran

2,3- Associate Professor and Professor, Respectively , Department of Agricultural Extension Education, the University of Tehran. Iran

Abstract

Agricultural higher education system needs communication skills. These skills can lead to survival of the organization and understanding and better recognition. This study is descriptive- correlation and the main objective is study of communicational skills role on Educational- Research performance of faculty members. The study instrument was a questionnaire. The statistical population of this research was consist of faculty members in the Sari university (N=120) that they were evaluated by using census method and 98 members of faculty responded to questionnaire. In terms of the validity of content, the research tool was confirmed by faculty members of agricultural extension and education in University of Tehran. Its reliability was confirmed by calculating the Cronbach's alpha coefficient ($\alpha = 0.77- 0.87$). Data analysis has been performed by SPSSwin18. There is a significant positive correlation, between the communication skills (effective listening skills, writing skills, oral communication skills and col-laboration skills to work with colleagues), with educational- research performance of faculty members. communication skills and educational- research performance respondents have a significant relationship with academic rank, educational group and don't have significant relationship with age, educational background, gender, use study opportunities and educational degree. finally, in order to improve of academic performance of faculty members, has been presented a number of recommendations and guide-lines for higher education systems, planners and policy makers.

Index Terms: : educational and research performance, communicational skills, agriculture faculty members, agricultural higher education

Corresponding Author: F. Oskouhi

Email: F.Oskouhi@yahoo.com

Received: 25/2/2014 ; **Accepted:** 15/10/2014