



بررسی نقش مهارت‌های ارتباطی بر عملکرد علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی

و منابع طبیعی ساری

فاطمه اسکوهی^{*۱}

دانش‌آموخته کارشناسی ارشد آموزش کشاورزی دانشگاه تهران

چکیده

نظام آموزش عالی کشاورزی برای بقای خود، به ارتباطات نیاز دارند و درک و شناخت بهتر از مهارت‌های ارتباطات انسانی، موجب ارتقای سازمانی می‌شود. جامعه آماری این تحقیق، شامل تمام اعضای هیأت علمی دانشگاه بود (N=۱۲۰) که با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس، ۹۸ نفر برای مطالعه انتخاب شدند (n=۹۸). ابزار اصلی پژوهش پرسشنامه‌ای بود که روایی آن توسط جمعی از متخصصان مهارت‌های ارتباطی و اعضای هیأت علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران و پایایی آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ($\alpha > 0.7$) تأیید گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS Win18 انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح یک درصد بین مهارت‌های ارتباطی، یعنی مهارت گوش دادن مؤثر، مهارت نوشتاری، مهارت ارتباط شفاهی و مهارت همکاری با همکاران با عملکرد علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه مورد مطالعه وجود دارد. بنابراین، می‌توان اظهار کرد که با افزایش مهارت‌های ارتباطی اعضای هیأت علمی، عملکرد علمی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. در نهایت، به‌منظور ارتقای عملکرد علمی اعضای هیأت علمی کشاورزی و منابع طبیعی بر مبنای حاصل از پژوهش، پیشنهادها و راهکارهایی در جهت کمک به سیاست‌گزاران، مدیران و برنامه‌ریزان نظام آموزش عالی کشاورزی ارائه گردید.

واژه‌های کلیدی: اعضای هیأت علمی کشاورزی و منابع طبیعی، عملکرد علمی و مهارت‌های ارتباطی

مقدمه

ارتباط فرآیند انتقال پیام‌ها، ایده‌ها، حقایق، اطلاعات و نگرش‌ها از یک شخص به شخصی دیگر است که اجازه می‌دهد اطلاعات و ایده‌های انتقال یافته به عمل تبدیل گردد. توانایی برقراری ارتباط، مهارت اساسی برای انسان است (زمانی، شمس، فرج‌زادگان، ۱۳۸۲). اعضای هیأت 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 هیأت علمی، گروه‌های مختلف کشاورزی دانشگاه‌های کشور، در انتقال دانش به دانشجویانی که در آینده نزدیک با رسالتی چون جمع‌آوری، ذخیره‌سازی و اشاعه اطلاعات، روبرو می‌شوند و نقش بزرگی در تولید اطلاعات علمی، بازی خواهند کرد ضروری به نظر می‌رسد (میرزایی، ۱۳۷۶). اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها با عملکردهای آموزشی، پژوهشی و خدمات اجتماعی خود، نقش قابل ملاحظه‌ای در توسعه همه‌جانبه کشور دارند. فرهنگی معتقد است در واقع موفقیت یک فرد بستگی فراوانی به مهارت‌های ارتباطی 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، تعاملات و ارتباطات بین استاد و دانشجو و استاد با استادمی باشد. نظام آموزشی، یک سازمان به تمام معنا، انسانی است و همه ابعاد وجودی آن، از انسان و با انسان و برای انسان‌هاست و به همین خاطر، مهارت، در روابط انسانی به میزان مهارت استاد در برقراری ارتباط، بستگی دارد. چه بسا با ضعف و سستی در برقراری این ارتباطات، تعاملات مناسب و سازنده بین آموزشگر با



فراگیر و آموزشگر با آموزشگر برقرار نشده و با وجود صرف هزینه‌های گزاف در نظام آموزشی، عملاً عملکرد علمی مورد انتظار را در بر نداشته باشد. در نتیجه، شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه، به‌عنوان یک سازمان، که نقش اساسی در توسعه همه‌جانبه جامعه دارد، مهم تلقی می‌شود در حالی که بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها در سایه توجه به مهارت‌های ارتباطات بین‌فردی است (فرهنگی، ۱۳۹۰).

به‌عبارت 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 (Anbari, Godarzi, Siros & Mahdian, 2012). در یک تقسیم‌بندی مهارت‌های ارتباطی به سه دسته مهارت‌های ادراکی، محتوایی و فرایندی تقسیم شده که مهارت‌های محتوایی و فرایندی جنبه بین‌فردی دارند و مهارت‌های فرایندی، مهارت‌هایی هستند که در برنامه‌های آموزشی از آن‌ها استفاده می‌شود (Soltani Arabshahi, Ajami & Siabani, 2004). اکنون در بسیاری از کشورهای دنیا، در مؤسسات آموزشی و دانشکده‌ها، به‌عنوان بخشی از ارزیابی قبل از فارغ-التحصیلی مورد توجه قرار گرفته است. به‌طوری‌که بسیاری از مراکز آموزشی گذراندن حداقل ۲ واحد درسی برای تمام رشته‌ها به-منظور کسب مهارت‌های ارتباطی را لازم دانسته‌اند. پژوهش، یک فعالیت مهم دانشگاه است که از هر عضو هیأت علمی انتظار آن وجود دارد (Zainab, 2000). عملکرد پژوهشی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین کارکردهای دانشگاه، به‌همراه تدریس و کارهای اجرایی (خدمات) دارای دو مؤلفه مفهومی می‌باشد، اول؛ تولید دانش و دوم؛ توزیع دانش. پس از تولید و ایجاد دانش توسط اعضای هیأت علمی، باید دانش فوق جهت استفاده سایرین مورد نشر قرارگیرد و بهترین روش برای این کار، انتشار می‌باشد که در قالب کتاب، مقاله و گزارش طرح‌ها و... صورت می‌گیرد (شمس، ۱۳۸۷). عملکرد پژوهشی معتبرترین شکل عملکرد اعضای هیأت علمی است (آراسته، ۱۳۸۳). با توجه به این‌که در این پژوهش نیز منظور از عملکرد پژوهشی همان تعداد کارهای انتشاراتی اعضای هیأت علمی می‌باشد، عملکرد پژوهشی در تعریف گسترده‌ای شامل: انتشارات داوری شده، مقالات ژورنالی کتابخانه‌ای و میدانی، فصل‌های کتاب و مونوگرافی‌ها می‌باشد. ویلیامز^۲، عملکرد پژوهشی را به‌عنوان یافته‌های پژوهشی که یک محقق تولید می‌کند، تعریف کرده است (Williams, 2003).

با توجه به این‌که اکثر مطالعات برای سنجش عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها از شمارش تألیف‌ها و مقاله‌های منتشرشده در ژورنال‌ها استفاده کرده‌اند (Sax Weaver et al., 1990; Sheldon, 1991; Bouden & Cilliers, 2001; Changsrising, 2002; Rotten, 1990; Law & Chon, Malhotra & Kher, 1996; Zhao & Ritchie, 2006; Bowen, 2005; Togartnan et al., 2005; Taylor, 2000; Hedjazi & Behravan, 2011; Wichian et al., 2009).

در این پژوهش نیز از روش ارزیابی کمیت عملکرد پژوهشی با شمارش تعداد انتشارات اعضای هیأت علمی به‌عنوان روشی برای سنجش عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی نظام آموزش عالی کشاورزی استفاده کرده‌ایم. به‌روان، در مطالعه‌ای به بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران پرداختند، آن‌ها برای اندازه‌گیری عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی از شمارش انتشارات شامل: کتاب‌ها، مقالات، کنفرانس‌ها و طرح‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی مورد مطالعه، استفاده کردند (به‌روان، ۱۳۸۶). عزیزاده، در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان "بررسی عوامل مرتبط با عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تبریز" به بررسی رابطه عوامل شخصی و حرفه‌ای با عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی پرداخت، نتایج مطالعه او نشان داد که در بین عوامل شخصی، سن، وضعیت تأهل و از بین عوامل حرفه‌ای، مرتبه علمی با عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی مورد مطالعه رابطه مثبت و معناداری دارند، به‌طوری‌که افراد متأهل و با مرتبه علمی استادی از عملکرد آموزشی و پژوهشی بالاتری برخوردار بودند (عزیزاده، ۱۳۸۴). به‌روان (۱۳۸۶) و یونسسی (۱۳۹۰)، به‌منظور بررسی عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های کشاورزی از شمارش انتشارات اعضای هیأت 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 هیأت علمی استفاده کردند. شمس (۱۳۸۷)، برای ارزیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران از شاخص‌های کتاب (تألیف، ترجمه، تصحیح و گردآوری، بررسی، نقد و ویرایش علمی، تعداد فصول در یک کتاب دارای چند مؤلف)، مقالات پژوهشی (مجلات

2. Williams



داخلی، ISI و غیر ISI)، مقالات غیرپژوهشی در مجلات داخلی، مقالات ارایه شده در همایش‌های داخلی و خارجی، ثبت اختراع و اکتشاف، جوایز دریافتی، مجری طرح پژوهشی، همکار طرح پژوهشی، سردبیری مجلات، همایش‌ها و کنگره‌های علمی استفاده کرد. بررسی ادبیات تجربی موضوع، حاکی از این بود که متوسط زمانی بین دو تا پنج سال در مطالعات را به‌عنوان مناسب‌ترین زمان توصیه کرده‌اند. این بدان خاطر است که ممکن است عملکرد و روند آن برای اعضای هیأت علمی در طول زمان تغییر نکند و با عملکرد یک عضو در یک سال، بیان‌گر عملکرد آن در طول مدت اشتغالش نیست. به‌همین منظور در این پژوهش عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری طی پنج سال اخیر مورد بررسی قرار گرفته‌است.

اویمت و همکاران^۳، در پژوهشی با عنوان "عوامل مرتبط با عملکرد پژوهشی و انتقال دانش در میان دانشگاه‌های پزشکی کانادا" استدلال کرد که عملکرد پژوهشی با میزان مشارکت در فعالیت‌های انتقال دانش در ارتباط است، مرتبه علمی رابطه مثبت و معنادار با عملکرد پژوهشی دارد، ولی صرف زمان بیش‌تر روی تدریس و جنس (زن بودن) رابطه منفی با عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی مورد مطالعه دارد (). وان پتنگم و همکاران [۱۵]، پژوهشی با عنوان "ارتباطات میان شخصیت آموزشگر، رفتار بین‌فردی آموزشگر و خوب بودن آموزشگر" انجام داده‌اند. هدف اصلی از انجام این پژوهش بررسی این موضوع است که آیا ارتباطی میان شخصیت آموزشگر رسمی، رفتار بین‌فردی تجربه شده توسط آموزشگر در کلاس‌های درس و راهی که آموزشگر، خوب بودن خودش را می‌فهمد، وجود دارد. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد بین رفتار بین‌فردی آموزشگر و خوب بودن آموزشگر، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ویچیان و همکاران^۴، در پژوهشی با عنوان "بررسی عوامل مرتبط با عملکرد پژوهشی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تایلند" پرداخت، او در این مطالعه استدلال کرد که عوامل محیطی، عوامل سازمانی، عوامل فردی و حرفه‌ای، عوامل وابستگی اجتماعی و عوامل جمعیت‌شناختی با عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی مورد مطالعه در ارتباط هستند (Wichian, S. N., Wongwanich, S. & Bowarnkitiwong, 2009). لذا، مسأله اصلی در این پژوهش این است که آیا مهارت‌های ارتباطات بین‌فردی بر عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری نقشی دارد؟ این امر خود مستلزم پاسخگویی به سؤالات زیر می‌باشد:

- ۱- وضعیت مهارت‌های ارتباطی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری چگونه است؟
- ۲- وضعیت عملکرد علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری چگونه است؟
- ۳- آیا مهارت‌های ارتباطی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری بر عملکرد علمی آن‌ها تأثیر می‌گذارد؟

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر، در دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری در سال ۱۳۹۲ انجام گرفته است. از لحاظ هدف کاربردی است چون نتایج آن می‌تواند در برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌های مدیریت دانشکده‌های کشاورزی جهت استفاده بهتر از این مهارت برای افزایش عملکرد علمی اعضای هیأت علمی نظام آموزش عالی کشاورزی استفاده شود، از لحاظ میزان نظارت و درجه کنترل متغیرها، میدانی (چرا که کلیه متغیرهای مورد نظر در وضعیت موجود (طبیعی)، مورد بررسی قرار داده است) و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها نیز از نوع تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) به‌شمار می‌رود، که از بین روش‌های توصیفی (غیرآزمایشی) از روش همبستگی بهره برده است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل تمام اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری می‌باشد (N=۱۲۰). روش نمونه‌گیری پژوهش حاضر نمونه‌گیری در دسترس ۵ می‌باشد. حجم نمونه آماری جامعه مورد مطالعه ۹۸ نفر می‌باشد. (n=۹۸). ابزار اصلی برای جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه‌ای محقق ساخته بود که پس از مرور ادبیات تحقیق تدوین گردید و متشکل از سه بخش است. بخش اول پرسشنامه شامل مهارت‌های ارتباطات بین‌فردی، بخش دوم پرسشنامه شامل عملکرد پژوهشی و بخش سوم پرسشنامه شامل ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای اعضای هیأت علمی مورد مطالعه می‌باشد.

3 . Ouimet et al.

4 . Lertputtarak

5 . Convenient Sampling



به طور کلی سوالات مطرح شده در پرسشنامه به تفکیک به قرار زیر می باشد: بخش اول مهارت های ارتباطات بین فردی (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 فعالیت های اعضای هیأت علمی با همکاران (۶ گویه) می باشد. بخش دوم علمی: تعداد مقاله (علمی - ترویجی، علمی - پژوهشی داخلی، مقاله ISI و مقاله غیر ISI)، تعداد شرکت در کنفرانس داخلی و خارجی، کتاب (تألیف و ترجمه)، طرح پژوهشی (همکار یا مجری) و ثبت اختراع می باشد. بخش سوم ویژگی های فردی و حرفه ای: ویژگی های فردی (سال تولد، جنس و وضعیت تأهل)، ویژگی های حرفه ای شامل نوع استخدام، مرتبه علمی، نام دانشکده، گروه آموزشی، آخرین مدرک تحصیلی، دانشگاه محل اخذ آخرین مدرک تحصیلی، فرصت مطالعاتی و سابقه خدمت می باشد جهت تعیین روایی ابزار تحقیق، پرسشنامه در اختیار تعداد مشخص شده ای از اعضای هیأت علمی پردیس کشاورزی دانشگاه تهران قرار گرفت و پس از جمع بندی نقطه نظرات آن ها نسبت به اصلاح و تنظیم پرسشنامه نهایی اقدام گردید.

به منظور محاسبه پایایی ابزار تحقیق، از آزمون ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. زمانی روش ضریب آلفای کرونباخ به کار می رود که سوالات مطرح شده به صورت چندارزشی (طیف لیکرت) از ۱ تا ۵ تعیین شده باشد. آلفای محاسبه شده برای بخش های مختلف پرسشنامه بین ۰/۷۷ تا ۰/۸۷ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مناسب ابزار تحقیق بود و به این ترتیب محتوای پرسشنامه تایید شده و در اختیار پاسخگویان قرار داده شد. قبل از انجام پرسش گری توضیحات لازم در خصوص مطالعه و اهداف آن توسط پژوهشگر به استادان داده شد. در صورتی که آنان رضایت خود را جهت حضور در مطالعه اعلام می داشتند، یک پرسشنامه در اختیار آنان قرار داده شده و از آنان خواسته می شد تا با دقت کافی و در وقت مناسب به سوالات پرسشنامه پاسخ دهند. در ضمن این اختیار به آنان داده می شد تا هر زمان که بخواهند از مطالعه خارج شوند.

تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش با استفاده از نرم افزار آماري SPSSwin18 در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح آمار استنباطی برای تعیین ارتباط میان متغیرهای پژوهش و میزان مهارت های ارتباطی بین فردی، از آزمون های پارامتری t و ناپارامتری کروسکال والیس استفاده گردید

نتایج

با توجه به این که انتظار می رفت برخی از ویژگی های پاسخگویان در نوع پاسخ آن ها تأثیرگذار باشد، در این بخش، جهت کسب شناخت اجمالی از وضعیت پاسخگویان، برخی از ویژگی های فردی و حرفه ای آن ها مورد بررسی قرار گرفتند. یافته ها نشان داد که بیشترین فراوانی مربوط به طبقه سنی ۴۲ تا ۵۱ سال که ۳۷/۸ درصد از اعضای هیأت علمی مورد مطالعه، در این طبقه سنی بودند. همچنین ۸۲/۷ درصد از اعضای هیأت علمی مورد مطالعه، مرد و این امر حاکی از غالب بودن اعضای هیأت علمی مرد نسبت به اعضای هیأت علمی زن (۱۷/۳ درصد)، در نمونه مورد مطالعه بوده است. و ۹۴/۹ درصد از نمونه آماری، متأهل بودند. ۸/۲ درصد (۸ نفر) از اعضای هیأت علمی مورد مطالعه، 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. مشاهده شد که بیشترین فراوانی مربوط به طبقه سابقه تدریس ۵ تا ۱۰ سال است که ۳۸ نفر (۳۸/۸ درصد) در این طبقه قرار داشتند. که 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 تحصیلی آخرین مقطع تحصیلی خود را در دانشگاه های داخل کشور و ۳۵ نفر در دانشگاه های خارج از کشور دریافت کرده اند.

نتایج ارایه شده بیانگر این است که از بین ۲۵ گویه تشکیل دهنده مهارت ارتباطی، بر اساس نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی مورد مطالعه، گویه های "در صورت نیاز به پرسش، از سوالات کوتاه و باز استفاده می کنم" و "اطلاعاتی برای متقاعد کردن مخاطب فراهم می کنم" به ترتیب با ضرایب تغییرات ۰/۱۸۸ و ۰/۱۹۸، اولویت اول و دوم را به خود اختصاص داده اند و از نظر آن ها گویه های "بر اساس نظرات همکارانم، مطالب را اصلاح می کنم" و "در برقراری ارتباط مخاطبان را شناسایی می کنم" به ترتیب با ضرایب تغییرات ۰/۳۲۱ و ۰/۳۰۲، اولویت های آخر را در بین اعضای هیأت علمی مورد مطالعه به خود اختصاص داده اند. با توجه به این که نمره ی مهارت های ارتباطی اعضای هیأت علمی مورد مطالعه بین ۲۵ و ۱۲۵ بود، افراد به سه دسته تقسیم شدند: سطح مهارت پایین (امتیاز ۵۸



و کم‌تر)، سطح مهارت متوسط (امتیاز بین ۵۹ و ۹۲) و مهارت بالا (امتیاز ۹۳ و بیش‌تر) ، به این ترتیب به‌عنوان سطح مهارت ارتباطی پایین، متوسط و بالا در نظر گرفته شدند. (۷۴/۵ درصد) از اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری در طبقه مهارت ارتباطی بالا قرار گرفته‌اند. در این پژوهش به‌منظور سنجش عملکرد علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی مورد مطالعه از شاخص: مقالات، کنفرانس‌ها، طرح‌های پژوهشی، کتاب‌ها و مالکیت فکری و ثبت اختراع با در نظر گرفتن ضریب وزنی امتیازاتی که در نظام آموزش عالی (هیأت ممیز مرکز) و یا (کمیته ترفیعات و انتصابات) برای ارتقای اعضای هیأت علمی به هریک از فعالیت‌های مذکور داده می‌شود، بهره گرفته شد. نتایج حاصل از اولویت‌بندی شاخص‌های عملکرد علمی در میان اعضای هیأت علمی مورد مطالعه، بر اساس ضریب تغییرات در جدول ۱؛ ارایه شده است.

جدول ۱- اولویت‌بندی شاخص‌های تشکیل دهنده عملکرد علمی

اولویت	نما	بیشینه	کمینه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	شاخص‌ها
۱	۱۶۷/۰۰	۵۸۴/۰۰	۱۰/۰۰	۸۱/۷۴	۱۲۸/۴۳۴	۱۵۷/۱۱	مقاله
۲	۱۹/۰۰	۱۸۰/۰۰	۲/۰۰	۹۷/۸۱	۴۲/۰۰۰	۴۲/۹۴	کنفرانس
۳	۶/۰۰	۴۸/۰۰	۰۰۰	۱۱۹/۸۹	۱۴/۰۵۲	۱۱/۷۲	طرح پژوهشی
۴	۰۰۰	۹/۰۰	۰۰۰	۱۵۱/۷۲۶	۲/۱۰۹	۱/۳۹	کتاب
۵	۰۰۰	۵/۰۰	۰۰۰	۱۵۲/۸۵	۱/۲۳۲	۰/۸۰۶	ثبت اختراع

نتایج ارایه شده بیانگر این است که از بین ۵ شاخص تشکیل دهنده عملکرد علمی، نمونه آماری مورد مطالعه، شاخص مقاله با ضریب تغییرات ۸۱/۷۴ اولویت اول و شاخص ثبت اختراع با ضریب تغییرات ۱۵۲/۸۵ اولویت آخر (پنجم) را به خود اختصاص داده‌است. با توجه به این که نمره‌ی عملکرد علمی اعضای هیأت علمی مورد مطالعه بین ۱۳ و ۸۲۴ بود، افراد به سه دسته تقسیم شدند: امتیاز ۱۳ تا ۲۸۳، امتیاز ۲۸۴ تا ۵۵۴ و امتیاز ۵۵۵ تا ۸۲۴، به این ترتیب به‌عنوان میزان عملکرد پژوهشی پایین، متوسط و بالا در نظر گرفته شدند. همان‌گونه که در جدول ۲؛ مشاهده می‌شود، ۸۲/۷ درصد از اعضای هیأت علمی مورد مطالعه در طبقه عملکرد علمی پایین قرار گرفته‌اند. به‌منظور مقایسه مهارت‌های ارتباطی و عملکرد علمی پاسخگویان بر اساس سن، پس از طبقه‌بندی سن در سه دسته، از آزمون کروسکال والیس^۶ استفاده شد.

جدول ۲- مقایسه مهارت ارتباطی و عملکرد علمی پاسخگویان بر اساس سال تولد

متغیر وابسته	متغیر مستقل	طبقات	فراوانی	میانگین رتبه‌ای	کروسکال والیس	سطح معنی‌داری
مهارت ارتباطی	سال تولد	۱۳۳۰-۱۳۴۰	۲۷	۴۷/۳۳	۰/۲۷۰	۰/۸۷۴
		۱۳۴۱-۱۳۵۰	۳۷	۵۱/۰۷		
عملکرد پژوهشی	سال تولد	۱۳۳۰-۱۳۴۰	۲۷	۴۴/۸۹	۱/۷۱۶	۰/۴۲۴
		۱۳۴۱-۱۳۵۰	۳۴	۴۸/۲۴		

نتایج نشان می‌دهد که اعضای هیأت علمی از نظر مهارت ارتباطی و عملکرد علمی از نظر سن با یکدیگر اختلاف معنی‌داری ندارند که با تحقیق علیزاده (۱۳۸۴)، هم‌خوانی دارد. به‌منظور مقایسه مهارت‌های ارتباطی و عملکرد علمی پاسخگویان بر اساس متغیر سابقه تدریس، پس از طبقه‌بندی سابقه تدریس در سه دسته، از آزمون کروسکال والیس استفاده شد.

⁶ . Kruskal-Wallis Test



نتایج حاکی از آن است که بین مهارت‌های ارتباطی و عملکرد علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی مورد مطالعه، بر اساس سابقه تدریس آن‌ها اختلاف معنی‌داری از لحاظ آماری وجود ندارد. و با توجه به میانگین رتبه‌ای می‌توان گفت که اعضای هیأت علمی که در طبقه سابقه خدمتی ۱۰ سال و کمتر قرار گرفته‌اند از مهارت‌های ارتباطی بالاتری برخوردارند. و اعضای هیأت علمی که در طبقه سابقه خدمتی ۱۱ تا ۲۰ سال قرار گرفته‌اند، از عملکرد علمی بیش‌تری و اعضای هیأت علمی که در طبقه ۱۰ سال و کمتر قرار گرفته‌اند، از عملکرد علمی کم‌تری نسبت به سایر اعضای هیأت علمی مورد مطالعه برخوردارند.

به‌منظور مقایسه مهارت‌های ارتباطی و عملکرد علمی براساس متغیر مرتبه علمی از آزمون کروسکال والیس استفاده شد. نتایج ارایه شده در جدول ۳؛ بیان‌گر این است که عملکرد علمی اعضای هیأت علمی مورد مطالعه، بر اساس مرتبه علمی آن‌ها اختلاف معنی‌داری در سطح یک درصد وجود دارد. با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان اظهار کرد که بین اعضای هیأت علمی مورد مطالعه، از نظر عملکرد پژوهشی بر اساس مرتبه علمی، اختلاف معنی‌داری وجود دارد و با توجه به میانگین رتبه‌ای می‌توان گفت که اعضای هیأت علمی که دارای مرتبه علمی دانشیار، از مهارت‌های ارتباطی و عملکرد علمی بالاتری برخوردارند. همچنین؛ اعضای هیأت علمی که دارای مرتبه علمی استادی هستند، از مهارت ارتباطی، و اعضای هیأت علمی که دارای مرتبه علمی مربی هستند از عملکرد علمی کم‌تری نسبت به سایر اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی مورد مطالعه برخوردارند. و با پژوهش‌های شریفیان (۱۳۸۴)، علیزاده (۱۳۸۴)، برادران (۱۳۸۵) و عزتی و نادری (۱۳۸۸)، هم‌خوانی دارد. به‌منظور مقایسه مهارت ارتباطی و عملکرد علمی پاسخگویان براساس متغیر گروه آموزشی از آزمون کروسکال والیس استفاده شد. نتایج گویای آن است که بین مهارت‌های ارتباطی اعضای هیأت علمی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی مورد مطالعه بر اساس گروه آموزشی محل فعالیت آن‌ها اختلاف معنی‌داری از لحاظ آماری وجود ندارد. اما، این نتیجه در خصوص متغیرهای عملکرد علمی صدق نمی‌کند. همچنین، نتایج حاکی از آن است که بین عملکرد علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی مورد مطالعه براساس گروه آموزشی محل فعالیت آن‌ها اختلاف معنی‌داری در سطح یک درصد وجود دارد. بنابراین، به احتمال ۹۹ درصد می‌توان اظهار کرد که بین عملکرد علمی نمونه آماری مورد مطالعه براساس گروه آموزشی محل فعالیت آن‌ها اختلاف وجود دارد و با توجه به میانگین رتبه‌ای می‌توان گفت که اعضای هیأت علمی که در گروه آموزشی جنگلداری مشغول به فعالیت هستند، از عملکرد علمی بیش‌تر و اعضای هیأت علمی گروه آموزشی علوم دامی، از عملکرد علمی کم‌تری نسبت به اعضای هیأت علمی سایر گروه‌های آموزشی مورد مطالعه برخوردارند.

جدول ۳- مقایسه مهارت‌های ارتباطی و عملکرد علمی پاسخگویان بر اساس گروه آموزشی

متغیر وابسته	متغیر مستقل	طبقات	فراوانی	میانگین رتبه‌ای	کروسکال والیس	سطح معنی‌داری
مهارت‌های ارتباطی	گروه آموزشی	زراعت و اصلاح نباتات	۹	۴۶/۳۹		
		علوم خاک	۵	۴۲/۴۰		
		گیاهپزشکی	۵	۴۱/۵۰		
		آبیاری	۹	۶۰/۴۴		
		علوم دامی	۴	۳۱/۵۰		
		مکانیک ماشین‌های کشاورزی	۹	۵۷/۶۷		
		اقتصاد کشاورزی	۴	۳۱/۳۸		
		علوم باغبانی	۶	۵۸/۰۸		۰/۷۸۴
		علوم و صنایع غذایی	۶	۴۱/۲۵		
		جنگلداری	۱۴	۵۴/۳۹		
مرتج و آبخیزداری	۸	۵۰/۹۴				
علوم و صنایع کاغذ	۴	۵۷/۰۰				
شیلات	۱۵	۴۷/۱۰				

** معنی‌داری در سطح ۱ درصد و * معنی‌داری در سطح ۵ درصد



به منظور مقایسه مهارت ارتباطی، عملکرد علمی براساس متغیر جنس از آزمون من ویت نی^۷ استفاده شد. نتایج ارایه شده نشان دهنده این است که بین مهارت ارتباطی، عملکرد علمی نمونه آماری مورد مطالعه، بر اساس جنس آن‌ها اختلاف معنی داری وجود ندارد. به منظور مقایسه مهارت‌های ارتباطی، عملکرد علمی براساس وضعیت تأهل از آزمون من ویت نی استفاده شد. نتایج ارایه شده حاکی از آن است که بین مهارت‌های ارتباطی و وضعیت تأهل رابطه معنی دار وجود دارد. و بین عملکرد علمی نمونه آماری مورد مطالعه بر اساس وضعیت تأهل آن‌ها تفاوت معنی داری وجود ندارد. به منظور مقایسه مهارت‌های ارتباطی، عملکرد علمی براساس متغیر استفاده از فرصت-های مطالعاتی آزمون من ویت نی استفاده شد. نتایج ارایه شده حاکی از آن است که بین مهارت‌های ارتباطی و عملکرد علمی نمونه آماری مورد مطالعه بر اساس متغیر استفاده از فرصت-های مطالعاتی تفاوت معنی داری از لحاظ آماری وجود ندارد. به منظور مقایسه مهارت‌های ارتباطی و عملکرد علمی براساس دانشگاه محل اخذ مدرک تحصیلی (آخرین مقطع) از آزمون t استفاده شد. نتایج ارایه شده؛ حاکی از آن است که بین مهارت‌های ارتباطی و عملکرد علمی نمونه آماری مورد مطالعه بر اساس متغیر دانشگاه محل اخذ مدرک تحصیلی (آخرین مقطع) تفاوت معنی داری از لحاظ آماری وجود ندارد که با نتایج پژوهش (محمدی، ولی زاده، لک دیزجی و نیازآذری، ۱۳۸۹) مطابقت داشته ولی با نتایج پژوهش (Basaran, Kalayc, & Atay, 2011)، هم خوانی ندارد. به منظور بررسی رابطه بین ابعاد مهارت‌های ارتباطی با عملکرد علمی نمونه آماری مورد مطالعه با توجه به این نوع مقیاس اندازه گیری ابعاد مهارت‌های ارتباطی و عملکرد علمی به ترتیب فاصله ای و نسبی می باشد، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد (جدول ۴).

جدول ۴- رابطه بین ابعاد مهارت‌های ارتباطی با عملکرد علمی پاسخگویان

ابعاد مهارت ارتباطی	نوع ضریب	عملکرد علمی	
		ضریب همبستگی	سطح معنی داری
مهارت گوش دادن مؤثر	پیرسون	۰/۵۱۴ **	۰/۰۰۲
مهارت نوشتاری	پیرسون	۰/۵۵۹ **	۰/۰۰۱
مهارت ارتباط شفاهی	پیرسون	۰/۵۳۰ **	۰/۰۰۲
مهارت همکاری با همکاران	پیرسون	۰/۵۶۴ **	۰/۰۰۵
مهارت‌های ارتباطی	پیرسون	۰/۵۱۱ **	۰/۰۰۲

** معنی داری در سطح ۱ درصد

نتایج ارایه شده در جدول ۴؛ نشان دهنده این است که رابطه مثبت و معنی داری در سطح یک درصد بین مهارت‌های ارتباطی، یعنی مهارت گوش دادن مؤثر، مهارت نوشتاری، مهارت ارتباط شفاهی و مهارت همکاری با همکاران با عملکرد علمی نمونه آماری مورد مطالعه وجود دارد.

با اطمینان ۹۹ درصد می توان اظهار کرد که با افزایش مهارت‌های ارتباطی در بین اعضای هیأت علمی مورد مطالعه، عملکرد علمی آن‌ها نیز افزایش می یابد و برعکس.

7. Mann-Whitney



بحث

نتایج پژوهش، نشان دهنده این است که میزان ضریب همبستگی بین مهارت‌های ارتباطی با عملکرد علمی نمونه آماری مورد مطالعه، ۰/۵۱۱ می‌باشد که بیان‌گر ارتباط مثبت و معنادار بالای بین مهارت‌های ارتباطی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی مورد مطالعه با عملکرد علمی آن‌ها است. بنابراین، می‌توان اظهار کرد که با افزایش مهارت‌های ارتباطی اعضای هیأت علمی دانشگاه مورد مطالعه، عملکرد علمی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد.

یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که در هرم توزیع اعضای هیأت علمی تعداد استادیاران بیش‌تر از سایر مرتبه‌های علمی است. جوان بودن اعضای هیأت علمی در بیش‌تر دانشکده‌ها، بیان‌گر سیاست‌های وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به سمت ارتقای اعضای هیأت علمی با مرتبه مری و جذب اعضای هیأت علمی با مدرک دکتری در سال‌های اخیر از دلایل اصلی افزایش شمار اعضای هیأت علمی با مرتبه استادیاری می‌باشد. که این ارتقا باید به موازات افزایش سطح مهارت‌های ارتباطی و ... باشد. با توجه به این که ۸۲/۷ درصد از اعضای هیأت علمی مورد مطالعه مرد و این امر حاکی از غالب بودن اعضای هیأت علمی مرد نسبت به اعضای هیأت علمی زن (۱۷/۳ درصد)، در نمونه مورد مطالعه بوده است نمونه آماری را کلاً یک گروه در نظر گرفتیم که با تحقیق مستر (Master, 2008)، بون^۸ (Bowen, 2005) مطابقت ندارد. ولی با نتایج پژوهش (نظری، احسانی، اشرف گنجویی و قاسمی، ۱۳۹۱)، کوتریک و همکاران (Kortlik, Bartlett, Higgins, Williams, 2002)، یوسانگ و همکاران (Usang, B., and et al. 2007)، چن و همکاران (Chen Y. and et al, 2006) و عندلیب و احمدی (۱۳۸۶)، هم‌خوانی دارد. در حالی که عامل جنسیت در مهارت‌های ارتباطی یکی از مؤلفه‌های قابل بحث قلمداد می‌شود. با توجه به شکاف موجود میان وضعیت موجود و مطلوب اعضای هیأت علمی در زمینه عملکرد علمی، در جایگاه درخوری قرار ندارد و همچنین در عمل برنامه مدونی برای آموزش این مهارت‌ها در برنامه آن‌ها گنجانده نشده است. لذا ضمن پیشنهاد انجام مطالعات بیش‌تر به خصوص مطالعات مداخله‌ای در این زمینه، توصیه می‌شود تقویت مهارت‌های ارتباطی به‌منظور ارتقای عملکرد علمی اعضای هیأت علمی به صورت برنامه‌ریزی شده و هدف‌مند در قالب واحد درسی و یا دوره آموزشی به‌صورت هدف‌مند، در بازه زمانی قبل از خدمت و در ضمن خدمت قرار گیرد.

قدردانی

در این‌جا بر خود لازم می‌دانم، نهایت تشکر و قدردانی‌ام را نثار اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری که صبورانه مرا در انجام این پژوهش یاری نمودند، بنمایم.

منابع مورد استفاده

۱. آراسته، حمیدرضا. (۱۳۸۳). رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانش آموخته خارج از کشور در ایران. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، سال ۹، ش ۱ و ۲، صص: ۱۲۵-۹۷.
۲. برادران، م. (۱۳۸۵). شناسایی مؤلفه‌های اصلی مؤثر بر کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی در آموزش عالی کشاورزی و طراحی سازوکار مناسب ارزشیابی آن. رساله دکتری، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران.
۳. بهروان، ژاله. (۱۳۸۶). بررسی عوامل فردی و سازمانی مؤثر در بهره‌وری پژوهشی اعضای هیأت علمی (مطالعه پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران و دانشکده کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران.
۴. زمانی، احمدرضا، شمس، بهزاد. و فرج‌زادگان، زیبا. (۱۳۸۲). اعضای هیأت علمی بالینی درباره مهارت‌های ارتباطی و آموزش آن چگونه فکر می‌کنند؟. آموزش در علوم پزشکی، ۱۳۸۲: ش ۹. صص: ۴۵-۵۰.

۸. Bowen



۵. شریفیان، فریدون. (۱۳۸۴). بررسی و تبیین نشانگرهای تدریس اثربخش در مؤسسات آموزش عالی و میزان تحقق آن در دانشگاه اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان.
۶. شمس، علی. (۱۳۸۷). واکاوی عوامل مؤثر بر عملکرد پژوهشی اعضای هیأت 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.
۷. عزتی، میترا. و نادری، ابوالقاسم. (۱۳۸۸). تأثیر ساز و کارهای تخصیص منابع مالی بر عملکرد آموزشی گروه های آموزشی دانشگاهی: مطالعه موردی دانشگاه تهران. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ش. ۵۲، صص: ۲۳-۵۴.
۸. علیزاده، فرهاد. (۱۳۸۴). بررسی عوامل مرتبط با عملکرد آموزشی - پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تبریز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
۹. عندلیب، بهاره. و احمدی، غلامرضا. (۱۳۸۶). میزان به کارگیری معیارهای تدریس اثربخش از نظر دانشجویان در سال تحصیلی ۸۶-۱۳۸۵. دانش و پژوهش در علوم تربیتی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، ش. ۱۵، صص: ۸۲-۶۷.
۱۰. فرهنگ، علی اکبر. (۱۳۹۰). ارتباطات انسانی. تهران: خدمات فرهنگی رسا. چاپ بیست و یکم، ۱۳۹۱.
۱۱. محمدی، بتول. و ولی زاده، سوسن. و لک دیزجی، سیما. (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.
۱۲. میرزایی، غلام. (۱۳۷۶). بررسی فعالیت های علمی اعضای هیأت علمی گروه های آموزشی کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاه های دولتی کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۱۳. نظری، رسول. احسانی، محمد. اشرف گنجویی، فریده و قاسمی، حمید. (۱۳۹۱). اثرات مهارت های ارتباطی و ارتباطات بین فردی بر اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی ایران و ارائه الگو، مطالعات مدیریت پژوهشی، زمستان، ش. ۱۶. صص ۱۷۴-۱۵۷.
۱۴. نیاز آذری، کیومرث، مداح، محمدتقی. و عمویی، فتانه. (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.
۱۵. یونس، فاطمه. (۱۳۹۰). اثر رفتارهای رهبری تحول آفرین بر عملکرد تدریس و بهره وری پژوهشی اعضای هیأت علمی کشاورزی دانشگاه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران.

16. Journal article.

Anbari Z, Godarzi D, Siros A, Mahdian F.(2012, March). [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]

17. Journal article.

Basaran, M. A., Kalayc, N. & Atay, M. T.(2011, May). 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.

18. Journal article.

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

19. Journal article.

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

20. Journal article.

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

21. Book. retrieved online.

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

22. Paper presented at conference



Ouimet, M. & et al., (2005, April). 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.

23. Journal article.

Sax, L. J., Hagedorn, L. S., Arredondo, M., & DiCrisi F. A. (2002, February). Faculty research productivity: exploring the role of gender and family – related factors. *Res Higher Educ.* 43,423-446.

24. Journal article.

Soltani Arabshahi K, Ajami A, Siabani S.(2004, June) [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]

25. Book.

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

26. Journal article .

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

27. Journal article

Williams, H. A.(2003, April). 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.

28. Journal article .

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

Investigating the Role of Communicational Skills on Academic Performance of Faculty members in Sari Agricultural Sciences and Natural Resources University

Fatemeh Oskouhi^{*1}

¹ Graduate Student, University of Tehran, IRAN

Abstract

Agricultural Higher education system should enable their faculty members for their survival, the need for communication and a better understanding of human communication skills, promote the organization. Production of Research, Education and Social service, because of the rapid changes take place in various sectors of society and continuing these systems. In this Research, despite the importance of communicational factors especially the CSs in the performance of individuals in the organizations, empirical evidence are demonstrated the weakness or studies regarding the role of communicational factors on the Academic performance of faculty members. The statistical population of this research was consisted of all faculty members in the SANRU(N=120). Using Convenient Sampling method(N=98).The main instrument in this study was questionnaire which its validity was confirmed by the panel of Faculty members of Agricultural Extension in UT and its reliability was confirmed by Cronbach,s Alpha Coefficient and composite reliability. Data were analyzed by SPSS_{win18} Software in two parts of descriptive and inferential statistics. The results showed a positive correlation between the one percent level of significance communication skills, the skills of effective listening, writing skills, oral communication skills and collaboration skills by working with the faculty members of the university there. Thus, it can be stated that communication skills with faculty, academic performance, it will also increase. The results of research showed that the present status of the CSs and Academic Performance of faculty members in SANRU. Finally, based on the results of the study, in order to improve the research and Academic



performance of faculty members of agricultural higher education system, a number of recommendations and guidelines for higher education systems, Planners and Policy makers were presented.

Key Words: Academic Performance, Communicational Skills (CSs) , Faculty member