

## **Qualitative Analysis of the Faculty Members' Sabbatical Leave Experiences**

**Naser Shirbagi<sup>1\*</sup>, Parisa Gholami<sup>2</sup>**

- 1- Associate Professor of Educational Administration,  
University of Kurdistan, Sanandaj, Iran  
2- Ph.D student of Educational Administration,  
University of Kurdistan, Sanandaj, Iran

### **Abstract**

In higher education policy making, sabbatical leave can be considered as an important tool for professional development of faculty members and for improving the quality of the university. The present study was conducted with an interpretive approach with the purpose of narrative analysis of scientific experiments of faculty members from studying the periods of sabbatical leave and their impact on professional development. Data was collected using a contingency interview. Research potential contributors were university faculty members who had at least one study experience opportunity. Sampling was done purposefully. After interviewing 25 participants, the data were categorized as inductive and based on thematic analysis using Nvivo10 software. The narratives suggested that the members of the delegation could use the experiences that provided them the sabbatical leave in the first place changes in their personal lifestyle and their attitudes that having a long-term program for themselves and their family, investing in children overseas, In the field of academic can the desire to do group work and promote it at the university, compilation of books and top scientific articles, improvement of

teaching skills and familiarity with students' academic needs, being known as an associate with universities External was the benefits of these experiences. Participants also reflected the challenges of sabbatical Leave in terms of individual and organizational challenges. Research findings recommends taking measures to create the infrastructure for implementing the innovations and professors' experiences in order to create the enthusiasm of the faculty members to gain knowledge of their specialty and to increase these opportunities in higher education institutions as a factor in promoting the academic indices of the university. Simple and persistent regulations should be considered in the event of changes in managerial positions.

**Keywords:** Sabbatical Leave, Faculty Members, Higher Education, Professional Development, Narrative Research, Career Pass

---

\* Corresponding author: nshirbagi@uok.ac.ir

## تحلیل کیفی تجارب فرصت‌های مطالعاتی اعضای هیأت‌علمی

ناصر شیربگی<sup>۱\*</sup>، پریسا غلامی<sup>۲</sup>

۱- دانشیار مدیریت آموزشی، دانشگاه کردستان

۲- دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه کردستان

### چکیده

در سیاست‌گذاری آموزش عالی، فرصت مطالعاتی می‌تواند به عنوان یک راهبرد مهم توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت‌علمی و ارتقاء کیفیت دانشگاه‌ها مدنظر قرار گیرد. مقاله حاضر با رویکردی تفسیری به تحلیل تجارب اعضای هیأت‌علمی از گذراندن دوره‌های فرصت مطالعاتی و تأثیر این دوره‌ها بر توسعه حرفه‌ای آنها پرداخته است. مشارکت‌کنندگان در تحقیق هم شامل ۲۵ نفر از دارندگان تجربه فرصت مطالعاتی بوده که به صورت هدفمند و ملاکی انتخاب شده‌اند. داده‌های مطالعه با مصاحبه‌های واقعه‌مدار گردآوری و به شکل استقرایی در قالب تحلیل مضمونی با نرم‌افزار Nvivo10 کدگذاری شدند. بنا به دیدگاه اعضای هیأت‌علمی، آنهایی که به فرصت مطالعاتی اعزام می‌شوند باید با بهره‌گیری از این فرصت، تغییرات عمده‌ای در سبک زندگی شخصی و کار حرفه‌ای خود ایجاد کنند: تنظیم برنامه بلندمدت برای زندگی خود و خانواده، سرمایه‌گذاری برای فرزندان در خارج از کشور، ترویج کار گروهی و اشتیاق بیشتر به تألیف کتب و مقالات علمی با کیفیت بالاتر، بهبود مهارت‌های تدریس و برخورد شایسته‌تر با دانشجویان و نهایتاً ایفاء نقش به عنوان رابط با دانشگاه‌های خارج کشور. نتیجه کاربردی و پیشنهاد این پژوهش هم آن است که برای افزایش تمایل اعضای هیأت‌علمی در استفاده از فرصت‌های مذکور به عنوان عاملی مؤثر در ارتقاء شاخص‌های آکادمیک دانشگاه و ترغیب آنها در دستیابی به دانش تخصصی روز، اقداماتی از جمله تسهیل و تثبیت مقررات استفاده از فرصت مطالعاتی و ایجاد زیرساخت‌های مناسب اجرای نوآوری‌ها و تجارب کسب‌شده اساتید مدنظر قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: فرصت مطالعاتی، اعضای هیأت‌علمی، آموزش عالی، توسعه حرفه‌ای، کارراهه شغلی، روایت‌پژوهی

برای استنادات بعدی به این مقاله، قالب زیر به نویسندگان محترم مقالات پیشنهاد می‌شود:

Shirbagi, N., & Gholami, P. (2018). **Qualitative Analysis of the Faculty Members' Sabbatical Leave Experiences.** *Journal of Science & Technology Policy*, 10(3), 73-86. {In Persian}.  
DOI: 10.22034/jstp.2018.10.3.539522

### ۱- مقدمه

آموزش عالی دارد [۱]. در واقع کیفیت یک دانشگاه در گرو کیفیت و توان علمی اعضای هیأت‌علمی آن است [۲]. برخی صاحب‌نظران معتقدند که «آموزش عالی یعنی هیأت‌علمی» و اعضای هیأت‌علمی را به عنوان تقویت‌کنندگان فرهنگ، مهندسان توسعه اقتصادی، تولیدکنندگان علم و کاشفان فناوری توصیف کرده‌اند که جوامع انسانی را متحول و توسعه علمی، اجتماعی و فرهنگی کشورها را تسریع می‌کنند [۳]. در این راستا توسعه حرفه‌ای، نقش سازنده‌ای در ارتقاء دانش و

نظام آموزش عالی به عنوان پدیده‌ای هدفمند دارای دو بُعد کمی و کیفی است که رشد متعادل و متوازن آن نیز باید در هر دو بُعد به موازات یکدیگر مدنظر قرار گیرد. اعضای هیأت‌علمی از جمله عوامل اصلی ساختار آموزش عالی کشور هستند و افت کیفی آنها تأثیری مستقیم بر عملکرد نظام

مهارت‌های اعضای هیأت علمی دارد. یکی از راهبردهای مؤثر در توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی فرصت مطالعاتی است. فرصت مطالعاتی خارج کشور دوره زمانی مشخصی است که عضو هیأت علمی با هدف توسعه و تعمیق دانش و تجارب، آشنایی با دانش فنی و دستاوردهای جدید علمی و همچنین ایجاد ارتباط و همکاری پیوسته و هدفمند، با حکم مأموریت به یک دانشگاه، مؤسسه آموزش عالی یا مرکز پژوهشی در یک کشور خارجی اعزام می‌شود [۴].

یک شاغل دانشگاهی ممکن است در ابتدا تحرک زیادی داشته باشد اما با تصدی یک رتبه بالاتر فعالیتش کند شود و سپس یک دوره عدم بازدهی را سپری نماید [۵]. صاحب‌نظران یک شاغل حرفه‌ای را به عنوان شخصی که دوره‌های تجدید حیات فکری را پی می‌گیرد تعریف می‌کنند. برای اینکه یک عضو هیأت علمی زندگی حرفه‌ای کامل و معنی‌داری داشته باشد ضروری است که سطوح بالاتر توانایی‌های علمی را حفظ و مهارت‌های حرفه‌ای تکمیلی مربوط به شغل خویش را کسب نماید [۶]. برنامه‌های توسعه حرفه‌ای به نحوی طراحی می‌شوند که مهارت‌های اعضای هیأت علمی در تدریس یا پژوهش را بهبود داده و به عنوان محرک رشد و تولید عمل کنند و بنابراین فرصت مطالعاتی می‌تواند برای کمک به اعضای هیأت علمی در افزایش و نگهداشت سطح بالایی از کیفیت حرفه‌ای استفاده شود [۷]. بنشاف و اسپرویل<sup>۱</sup> [۸] بر این باورند که فرصت مطالعاتی نوعی اوقات فراغت فراهم شده برای اعضای هیأت علمی است که از مسئولیت‌های خاص آموزشی و اجرایی دست بکشند تا بتوانند زمان و انرژی خود را در یک حوزه متمرکز کنند.

هرچند در پیشینه تحقیقاتی آموزش عالی، راهبرد فرصت مطالعاتی کمتر بررسی شده اما شواهدی وجود دارد که گستره‌ای از انگیزه‌ها و فعالیت‌های مختلفی که می‌توانند از این فرصت‌ها منتج شوند را نشان می‌دهد. فرصت مطالعاتی مجال برای پیشرفت شخصی و شغلی، کسب تجربه از طریق کار و فعالیت در مؤسسات خارجی، حمایت از سایر همکاران و آمادگی برای بازنشستگی فراهم می‌کند. در برخی سازمان‌ها این فرصت‌ها بخش مهم مجموعه گسترده‌تری از سیاست‌های سازمانی است که به تعادل میان کار-زندگی و مسئولیت

اجتماعی مربوط هستند [۹].

این مقاله با تحلیل تجارب فرصت مطالعاتی اعضای هیأت علمی سعی دارد نقش این راهبرد را در توسعه حرفه‌ای، فرهنگ و هویت دانشگاهی شناسایی کرده و این موضوع را بررسی نماید که چرا فرصت مطالعاتی یک بخش حائز اهمیت در زندگی دانشگاهی است. همچنین روایت‌ها، ارزش‌ها و سنت‌های مشترک اعضای هیأت علمی از فرصت مطالعاتی را هم بازنمایی کند.

## ۲- پیشینه پژوهش

به لحاظ نظری، توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی یکی از شاخه‌های تخصصی مربوط به مباحث پایه‌ای توسعه و تغییر سازمانی و توسعه منابع انسانی است. منظور از تغییر سازمانی به طور خاص، فرآیندی برنامه‌ریزی شده و کوششی آگاهانه در جهت تقویت روش‌هایی است که گروه‌ها، بخش‌ها یا کل سازمان بر اساس آن عمل می‌کنند [۱۰].

توسعه سازمانی<sup>۲</sup> یک راهبرد آموزشی پیچیده در واکنش به تغییر است و هدف آن هم تغییر باورها، نگرش‌ها، ارزش‌ها و ساختار سازمان‌ها به طوری است که آنها بتوانند با فناوری‌های جدید و چالش‌ها سازگار شوند. سرمایه‌های انسانی از عوامل کلیدی موفقیت و توسعه یک سازمان است. توسعه منابع انسانی نیز اقدامی راهبردی است که در سطح فردی باعث ارزشمندی و رضایت‌مندی فرد و در سطح سازمانی باعث بهبود و توسعه سازمان می‌شود [۱۱]. توسعه منابع انسانی را می‌توان فرآیند توسعه و برانگیختن تخصص‌های انسانی از طریق توسعه سازمانی کارکنان به منظور بهبود عملکرد تعریف یا آن را فرآیند و فعالیتی به منظور توسعه دانش، تخصص، بهره‌وری و رضایت کارکنان در سطوح مختلف فردی، تیمی، سازمانی یا ملی دانست [۱۲]. اعضای هیأت علمی، نقش ویژه‌ای را به عنوان عامل اصلی جهت‌دهنده سرمایه‌های فکری و اجتماعی ایفاء می‌کنند و از این‌رو توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی به عنوان بخشی از توسعه منابع انسانی در سطح دانشگاه جایگاه خاصی دارد [۱۳].

جوف<sup>۳</sup> [۱۴] که از اولین کسانی بوده که مفهوم توسعه

برنامه‌های درسی و همچنین افزایش عملکرد هنری و خلاقیت [۲۰]. فرصت مطالعاتی می‌تواند به عنوان یک فرآیند مهم برای تولید و تبادل دانش علمی در سراسر جهان مورد توجه قرار گیرد [۲۱]. گفته شده که افزایش سطح دانش، به‌روزرسانی تدریس و پژوهش به علاوه توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی می‌تواند منجر به ایجاد دانشگاهی حرفه‌ای شود که از لحاظ رتبه و سطح علمی با دانشگاه‌های سایر کشورها قابل مقایسه است [۲۲].

بخشی از پیشینه پژوهشی درباره فرصت مطالعاتی در سفرنامه‌های اعضای هیأت‌علمی گزارش شده است. به عنوان نمونه، دامسر<sup>۵</sup> [۲۳] پس از طی دوره فرصت مطالعاتی، آن را پرورش‌دهنده خلاقیت، سرزندگی و انعطاف‌پذیری حرفه‌ای اساتید معرفی کرده است. سیما و دنتون<sup>۶</sup> [۲۴] در مطالعه‌ای هشت کاربرد را برای فرصت مطالعاتی برشمرده‌اند: انجام تحقیق، مطالعه بدون وقفه، تألیف کتب و مقالات علمی پژوهشی، افزایش خلاقیت و عملکرد هنری، بهبود تدریس، تدوین برنامه‌های درسی، سرزندگی اعضای و نهایتاً فراهم نمودن زمینه سفر و کسب تجارب جدید. لایولی<sup>۷</sup> درباره فرصت مطالعاتی‌اش می‌نویسد که فرصت مطالعاتی امری ضروری برای پژوهش است چرا که نوشتن، نیازمند تنهایی و نبود وقایع دغدغه‌آفرینی مثل تماس تلفنی، جلسه و تدریس است [۲۵]. رینولرز<sup>۸</sup> [۲۶] به توجه به تجاربش از این دوره آن را هم امتیاز و هم تعهد دانسته و می‌گوید که این دوره، تجارب مثبتی برای وی داشته است. او استدلال کرده که ناتوانی در گرفتن فرصت مطالعاتی به دانشگاه آسیب می‌زند چرا که یک دوره فراغت برای تحقیق و پژوهش، مطالعه یا استراحت، متضمن تداوم بازدهی اساتید است.

جرکی و سندیفر<sup>۹</sup> [۲۷] بر اساس مصاحبه با اعضای هیأت‌علمی گفته‌اند که ۸۰ درصد پاسخگویان فرصت مطالعاتی را بسیار مطلوب، خوشایند و دارای روحیه احیاء و بازسازی می‌دانند. آنها دریافتند که سه نفر از هر چهار عضو هیأت‌علمی در طول فرصت مطالعاتی فعالیتی اساسی مانند تألیف کتاب یا مقاله و یا طراحی برنامه‌های درسی انجام

حرفه‌ای را مطرح کرده بر این باور است که توسعه حرفه‌ای، رشد و شکوفایی استعداد، گسترش باورها و ارتقاء صلاحیت‌های اعضای هیأت‌علمی است. سریمولا<sup>۱</sup> [۱۵] بیان می‌کند که در آموزش عالی، توسعه حرفه‌ای به فرآیندها و فعالیت‌های طراحی شده به منظور ارتقاء دانش، مهارت و نگرش‌های حرفه‌ای مدرسان اشاره دارد که این امر به نوبه خود بهبود یادگیری دانشجویان را نیز در پی خواهد داشت. دی و دلی<sup>۲</sup> [۳] نیز توسعه حرفه‌ای را فعالیت‌هایی در حمایت از بهبود عملکرد و ارتقاء توانمندی شغلی عضو هیأت‌علمی می‌دانند. آکرلیند<sup>۳</sup> [۱۶] بیان می‌دارد که توسعه حرفه‌ای در دانشگاه‌ها موارد زیر را دربرمی‌گیرد: بهره‌وری بیشتر، کسب اعتبار علمی و شناخت بیشتر کار علمی، بهبود رو به رشد در کیفیت و اثربخشی شغلی، انباشت رو به رشد دانش و مهارت‌های فردی، دانش عمیق و فهم رشته تخصصی و همچنین مشارکت در تغییر اجتماعی. بوجارزیک<sup>۴</sup> [۱۷] علاوه بر موارد فوق حیطه‌های زیر را نیز به آنها افزوده است: استفاده از راهبردهای حل مسئله و یادگیری عمیق؛ تعامل با دانشجویان؛ ایجاد ارتباط بین هدف‌های درس و مطالب عرضه‌شده با فهم دانشجویان؛ یادگیری انعکاسی مداوم از تجربیات خود و نهایتاً همکاری با سایر اعضای هیأت‌علمی از طریق حمایت، انتقادات سازنده و ارزیابی تدریس. بنا بر پژوهش‌های صورت‌گرفته برنامه‌های آموزشی از قبیل کارگاه، سمینار، کنفرانس از راه دور، دوره‌های کوتاه‌مدت، رسانه‌های الکترونیکی، فرصت مطالعاتی و دوره‌های خودآموز می‌تواند برای توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی طراحی شود [۱۸].

مفهوم فرصت مطالعاتی به یک دوره استراحت یا فراغت از روزمرگی در سال هفتم اشاره دارد که به منظور به‌روزرسانی دانش و فعالیت‌های اعضای هیأت‌علمی صورت می‌گیرد. در عمل، فرصت مطالعاتی به یک دوره غیبت برای مطالعه، استراحت یا سفر (هر هفت سال یک بار) گفته می‌شود که با مزایای مالی به تعدادی از مدرسان دانشگاه یا مدیران اعطاء می‌شود [۱۹]. چهار هدف کلی برای فرصت مطالعاتی بیان شده که عبارتند از: فراهم آوردن زمینه توسعه و پیشرفت تحقیقاتی، بهبود شیوه‌های تدریس، توسعه واحدها و

5- Dumser  
6- Sima & Deneton  
7- Lively  
8- Reynolds  
9- Jarecky & Sandifer

1- Serumola  
2- Dee & Daly  
3- Akerlind  
4- Bojarczyk

سال‌های ۹۶-۱۳۸۶ افراد انتخاب و از آنها برای شرکت در مصاحبه دعوت شد. توزیع منتخبین مطالعه در بین دانشگاه‌ها به این صورت بوده که ۱۲ نفر به تساوی از چهار دانشگاه تهران، لرستان، تربیت مدرس و شهید چمران اهواز و ۱۲ نفر هم به تساوی از سه دانشگاه بوعلی سینا همدان، علامه طباطبایی و کردستان و ۱ نفر نیز از دانشگاه رازی کرمانشاه برای مطالعه انتخاب شدند. ۸ مشارکت‌کننده، متعلق به گروه‌های علوم پایه، ۷ نفر از گروه‌های فنی-مهندسی، ۵ نفر از گروه‌های علوم انسانی و ۵ نفر دیگر هم از گروه‌های کشاورزی بوده‌اند.

### ۳-۳ ابزار گردآوری داده‌ها

از آنجا که تنها یک برهه از زندگی علمی اعضای هیأت علمی به شکل روایت پژوهشی مورد مطالعه قرار گرفت از «مصاحبه واقعه‌مدار»<sup>۱</sup> استفاده شد. در این نوع مصاحبه به دفعات از مصاحبه‌شونده خواسته می‌شود تا وضعیت را روایت کند (به عنوان مثال: اولین تجربه فرصت مطالعاتی شما به چه زمانی برمی‌گردد ممکن است برایمان تعریف کنید؟). علاوه بر این در مصاحبه می‌توان به زنجیره‌ای از وضعیت‌ها اشاره نمود (تجربه فرصت مطالعاتی شما چه نقشی در هویت حرفه‌ای اکنون شما دارد؟). جنبه دیگر این نوع مصاحبه به تصورات پاسخگو از تغییرات قابل پیش‌بینی یا تغییراتی که فرد از آنها هراس دارد بازمی‌گردد (به نظر شما در آینده چه تغییراتی در فرآیند فرصت مطالعاتی رخ خواهد داد؟). در مصاحبه واقعه‌مدار با سؤالاتی به تعاریف شخصی فرد مصاحبه‌شونده پرداخته می‌شود و سؤال‌های مکمل، روایت را تکمیل می‌کنند (وقتی واژه فرصت مطالعاتی را می‌شنوید چه چیزی در ذهن شما تجلی پیدا می‌کند؟) [۳۲].

### ۳-۴ روش اجرا

قبل از انجام مصاحبه به منظور رعایت نکات اخلاقی، توضیحاتی درباره هدف پژوهش و محرمانه ماندن اطلاعات به مشارکت‌کنندگان ارائه شد. طول زمان مصاحبه‌ها از ۴۵ تا ۶۰ دقیقه در نوسان بود. بر اساس روش روایت پژوهشی [۳۱] پس از انتخاب اعضای هیأت علمی واجد تجربه فرصت مطالعاتی و هماهنگی با آنها برای انجام مصاحبه، از آنها خواسته شد که تجربه فرصت مطالعاتی خود را در قالب

داده‌اند. در مطالعه کار و تانگ<sup>۱</sup> [۲۸] بسیاری از اعضای هیأت علمی گفته‌اند که پس از فرصت مطالعاتی، تعهد بیشتر به کار، احساس شادابی و همچنین اشتیاق بیشتری جهت کشف تازه‌های دنیای علم داشته‌اند. ایروانی و همکاران [۲۹] نیز در تحلیل عوامل تأثیرگذار بر بهبود فرصت‌های مطالعاتی در دانشگاه تهران چهار عامل خدماتی، حمایتی، سازگاری و مهارت‌های حرفه‌ای را در این خصوص شناسایی نموده‌اند. شریف‌زاده و عبدالله‌زاده با تحلیل اثرات علمی فرصت‌های مطالعاتی از نگاه اعضای هیأت علمی رشته کشاورزی گفته‌اند که فرصت‌های مطالعاتی تأثیراتی فردی، خانوادگی، حرفه‌ای و سازمانی دارند و محدودیت‌های ناخواسته‌ای از جمله مشکلات مالی و رویه‌های اداری طولانی از جمله چالش‌های پیش روی آنها هستند [۳۰].

### ۳- روش پژوهش

#### ۳-۱ رویکرد و راهبرد

با توجه به ماهیت موضوع و هدف، پژوهش در زمره پژوهش‌های کیفی و تفسیری قرار می‌گیرد. از آنجا که هدف پژوهشگران بازنمایی تجارب، احساسات و ذهنیت‌های اعضای هیأت علمی از تجربه فرصت مطالعاتی بود از راهبرد روایت‌پژوهی<sup>۲</sup> استفاده شد. به عقیده کلاندین و کانلی<sup>۳</sup> [۳۱] روایت‌پژوهی یک راهبرد پژوهشی است که پژوهشگر به کمک آن زندگی افراد را مطالعه و از یک یا چند نفر می‌خواهد که داستان‌های زندگی خود را بیان کنند که سپس این اطلاعات توسط پژوهشگر به صورت روایت زمانی بازگویی یا بازسازی می‌شوند و در پایان روایت نیز پژوهشگر دیدگاه‌های شرکت‌کننده به زندگی را با دیدگاه‌های خود در قالب یک روایت جمعی (مشترک) تلفیق می‌کند.

#### ۳-۲ میدان تحقیق

مشارکت‌کنندگان در این تحقیق ۲۵ نفر از اعضای هیأت علمی بوده‌اند. نمونه‌گیری این پژوهش به صورت هدفمند، ملاکی و با حداکثر تنوع به این شکل انجام شد که با مراجعه به دانشگاه‌های مختلف سطح یک تا سه کشور و اخذ لیست اعضای هیأت علمی دارای تجربه فرصت مطالعاتی در فاصله

1- Carr & Tang  
2- Narrative research  
3- Clandinin & Connelly

ایده‌ها و مفروضات درونی که بینش‌های غیرمنتظره‌ای ارائه می‌کنند را شناسایی و بررسی کرد [۳۴]. هر مضمون از چند واحد یا زیرمجموعه به نام زیرمضمون تشکیل شده و هر زیرمضمون هم دربرگیرنده چند مفهوم است. در جدول ۱ نمونه‌ای از یک روایت که به شیوه تحلیل مضمونی کدگذاری شده دیده می‌شود.

در ادامه، تحلیل داده‌ها در قالب پاسخ به پرسش‌های پژوهش ارائه شده است.

#### ۴-۱ ارزش‌ها و سنت‌های مشترک اعضای هیأت علمی در فرصت مطالعاتی

دیدگاه و برداشت اعضای هیأت علمی از فرصت مطالعاتی بر اساس تأثیرگذاری آن بر جنبه‌های مختلف زندگی علمی و فردی متفاوت بوده است. برای برخی اعضای هیأت علمی تأثیر این تجارب بر زندگی فردی و خانوادگی بیش از زندگی علمی و برای برخی دیگر تأثیر این سفر بر زندگی علمی آنها بیشتر بوده است. در جدول ۲ مضمون و زیرمضمون‌ها و تعداد تکرارهای مفاهیم مرتبط با معنای فرصت مطالعاتی نشان داده شده است.

اعضای هیأت علمی معتقدند که در این فرصت‌ها توانسته‌اند در کنار یک تجربه خوب علمی، زندگی در یک کشور پیشرفته را هم تجربه کنند و این فرصت‌ها موجب می‌شوند که آنها در کنار ارتباطات علمی و رفتن به دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی، ارتباطات شخصی با افرادی از دیگر کشورها را تجربه و با فرهنگ‌ها و ارزش‌های یک کشور دیگر نیز آشنا شوند. این سفرها موجب می‌شوند که اعضای هیأت علمی با آداب و رسوم دیگر ملت‌ها آشنا شوند و این آشنایی می‌تواند در زندگی و فعالیت‌های روزمره آنها مفید واقع شود. بسیاری این دوره‌ها را دوره‌ای طلایی از زندگی علمی دانسته و معتقد

روایت بیان کنند. به دلیل ماهیت مصاحبه واقعه‌مدار و لزوم استفاده از سؤالات مکمل سؤال‌های مولد روایت، ابتدا اصول اساسی این نوع مصاحبه به مشارکت‌کنندگان توضیح داده و تأکید می‌شد که امکان دارد به دفعات از آنها خواسته شود که وضعیت و موقعیت تجربه خود را بازگو کنند [۳۳].

#### ۳-۵ روش تحلیل

برای تحلیل داده‌ها از شیوه تحلیل مضمونی براون و کلارک<sup>۱</sup> [۳۳] استفاده شد. پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌های ضبط‌شده، مضمون‌ها و زیرمضمون‌های اولیه ایجاد و دسته‌بندی شدند. در گام بعد از نرم‌افزار Nvivo 10 برای اطمینان از تجزیه و تحلیل کامل داده‌ها بهره‌گیری شد. پژوهشگران با انتخاب هدفمند نمونه و افزایش حجم نمونه در موقعیت‌های دانشگاهی متفاوت، سعی در تأیید داده‌ها (اعتبار سازه‌ای) و همچنین اطمینان خاطر از آنها (اعتبار درونی) داشتند. با استفاده از مراحل تحلیل مضمونی و کسب اطلاعات دقیق موازی، انتقال (اعتبار بیرونی) پژوهش نیز تا حد امکان تأمین شد. استفاده از داده‌های بایگانی‌شده شامل کتب، عکس‌ها، فیلم‌ها و گزارش‌های کار اعضای هیأت علمی از سفر فرصت مطالعاتی و یادداشت‌های میدانی مرتبط نیز از فنون افزایش پایایی ابزار این پژوهش بوده است.

#### ۴- یافته‌ها

یافته‌های این پژوهش در قالب پاسخ اعضای هیأت علمی به سؤالات اصلی تحقیق (ارزش‌ها و معانی فرصت مطالعاتی، چالش‌ها و مشکلات این تجربه، مزایای این تجارب و تأثیر آن بر توسعه حرفه‌ای) ارائه می‌شود. در نتیجه تحلیل‌ها ۱۵۳ مفهوم، ۱۲ زیرمضمون و ۵ مضمون اصلی به دست آمد. در تحلیل مضمونی می‌توان با استفاده از یک رویکرد پنهان،

جدول ۱) نمونه‌ای از کدگذاری روایت‌های اعضای هیأت علمی از تجربه فرصت مطالعاتی

مضمون	زیرمضمون	مفاهیم	روایت
بهبود انگیزش شغلی و استانداردهای حرفه‌ای	ارتقاء سطح علمی	- انجام فعالیت‌ها به سبکی نو - دستاوردهای علمی نوین	من در طول دوره فرصت مطالعاتی توانستم کار جدیدی انجام دهم. من توانستم در آنجا ژنتیک مولکولی را یاد بگیرم که انشاءالله در آینده به صورت یک مقاله علمی منتشر می‌شود و این تکنیک چیزی است که تلاش می‌کنیم در دانشگاه اجرایی شود و به دانشجویان هم کمک می‌کنم که چیزی را که من یاد گرفته‌ام آنها هم یاد بگیرند (م ش ۲۴).
	تغییر روابط حرفه‌ای	- بومی‌سازی تجارب - انتقال تجارب جدید به دانشجویان	

بودند که این تجارب می‌تواند تأثیرگذاری فراوانی هم بر زندگی شخصی و هم بر زندگی علمی افراد داشته باشد.

جدول ۲) مضمون و زیرمضمون‌های مرتبط با معنای

فرصت مطالعاتی

مضمون	زیرمضمون‌ها	تکرار مفاهیم مرتبط
تجربه علمی و زندگی	خودارزیابی	۲۶
	افزایش توان علمی	۲۶
	بهبود روابط اجتماعی	۱۸

یکی از اعضای هیأت علمی دانشگاه کردستان تجربه خود از فرصت مطالعاتی در دانشگاه گلاسکو انگلیس را این‌گونه شرح می‌دهد: "در واقع، فرصت تحقیقاتی هم فال است هم تماشا، هم سیاحت است و هم پژوهش، در عین اینکه شخص از الزامات کاری به مدت چند ماه معاف می‌شود باید مقداری تراز علمی خود را بالا ببرد و توان آکادمیکش را ارتقاء دهد در هر صورت وارد دانشگاهی می‌شود که از هر جهت نسبت به دانشگاه محل کار خودش بالاتر و جزء بهترین‌های دنیا است" (م ش ۹).

توصیف یک عضو هیأت علمی دانشگاه تهران از تجربه فرصت مطالعاتی در دانشگاه بارسلونای اسپانیا به این شرح است: "به نظر من وقتی فرد چند سال کار یکنواختی انجام و دچار خستگی می‌شود هوای تازه نیاز دارد و این فرصت دوره‌ای است که برود و چیزهای جدیدی ببیند کمی ریکاوری شود مثل یک هارد کامپیوتر یا یک فلش که باید هر چند وقت یک بار فرمت شود" (م ش ۲۳).

بازتاب این تجارب در بُعد ارتباطات و برخوردهای اساتید (مدیریت زمان، حضور به موقع در محل کار و کلاس و همچنین برقراری ارتباطات صمیمانه با دانشجویان و همکاران) هم قابل مشاهده بوده است. اعضای هیأت علمی بیان می‌کردند که پس از این تجربه و مشاهده روابط افراد با یکدیگر در یک کشور پیشرفته، روابط اجتماعی بهتری پیدا کرده و از انعطاف‌پذیری بیشتری برخوردار شده‌اند؛ بیشتر و بهتر می‌توانند کارهای تیمی انجام دهند و دانشجویان را به انجام پروژه‌های تیمی تشویق کنند و همچنین به داشتن روابط غیررسمی در کنار روابط رسمی تأکید داشتند. آنها همچنین معتقدند که کلاس درس باید فضای بحث و گفتگو و در واقع پرورش‌دهنده تفکر انتقادی در دانشجویان باشد تا دانشجویان

یاد بگیرند که آزادانه تفکرات خود را بروز دهند. این تجارب همچنین موجب شده که اعضای هیأت علمی به واسطه دیدن یک محیط برتر علمی، توانایی‌های علمی خود را افزایش داده و فعالیت‌های علمی خود را هر چه بهتر انجام دهند. به گفته آنها، فرصت‌های مطالعاتی موجب شده آنها بتوانند در زمینه علمی پیشرفت داشته باشند و این پیشرفت‌ها را به دانشجویان هم انتقال دهند. تجارب مدنظر همچنین توانایی خودارزشیابی را در اساتید ایجاد کرده و پس از آن، توانسته‌اند محدودیت‌های موجود در کارآمدی فعالیت‌های خود را درک و با نقاط قوت و ضعف خود آشنایی بیشتری پیدا کنند. همچنین علائق و نقاط منحصر به فرد خود را شناخته و سعی در پرورش آن داشته باشند یا حتی در مورد حرفه و تخصص خود در آینده تجدیدنظرهایی داشته باشند.

تجربه یکی از اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی در یکی از دانشگاه‌های کشور کلمبیا این‌گونه بوده است: "فرصتی است برای اساتید و دانشجویان دکتری و همه کسانی که در یک حوزه مطالعه می‌کنند که می‌توانند به مدت چند ماه یا چند سال در خصوص علائق مشترک خود با استاد میزبان، یک یا چند کار پژوهشی انجام دهند" (م ش ۱۴).

تجربه یکی از اساتید دانشگاه لرستان از دانشگاهی در انگلیس این‌گونه بوده است: "در این دوره‌ها، فرد با افرادی فراتر از حوزه علمی و آکادمیک مراوده دارد. از بُعد شخصی نوعی غنا و رفاه ایجاد می‌کند و فرد با فرهنگ‌های مختلف آشنا می‌شود و آن ذهنیت کلیشه‌ای و محدود از بین می‌رود و یاد می‌گیرد که چگونه بهترین و مناسب‌ترین تعاملات را با افرادی داشته باشد که دین و زبانشان فرق دارد" (م ش ۸).

#### ۴-۲ چالش‌ها و مشکلات در فرصت مطالعاتی و چگونگی سازگاری با آنها

این چالش‌ها در قالب چالش‌ها و مشکلات فردی و سازمانی مطرح شده که زیرمضمون‌ها و مفاهیم مرتبط با آنها در جدول ۳ آورده شده است.

بیشترین مشکلات اعضای هیأت علمی مشکلات سازمانی یا مشکلات مرتبط با دانشگاه است و مشکلات فردی در درجه دوم مطرح هستند. این می‌تواند ناشی از آن باشد که بسیاری از اعضای هیأت علمی به دلیل ارتباط با همکارانی که دارای این تجارب هستند با مشکلات فردی این سفرها آشنایی پیدا

مشکلات سازمانی یا مشکلات مرتبط با دانشگاه، از دیگر چالش‌های اعضای هیأت‌علمی بوده است. یکی از این مشکلات روال اداری طولانی پاسخگویی به تقاضاهای فرصت مطالعاتی است و محدودیت‌های مالی هم به کافی نبودن منابع مالی که دانشگاه در اختیار اعضای هیأت‌علمی قرار می‌دهد اشاره دارد. اعضای هیأت‌علمی بیان کرده‌اند که دانشگاه بودجه کمی را در اختیار آنها قرار می‌دهد و آنها هم به دلیل اینکه مجبور بودند خانواده‌شان را هم با خود به این سفرها ببرند با تنگنا مواجه شدند و حتی گاهی برای مشکلی مانند بیماری خود یا یکی از اعضای خانواده باید هزینه‌های زیادی را متقبل می‌شدند.

یکی از اعضای هیأت‌علمی دانشگاه کردستان چالش‌های تجربه خود از دانشگاه اوتاوا کانادا را این‌گونه شرح داده است: "فرآیندهای اداری گاهی اوقات شوق رفتن را از آدم می‌گیرد. پروسه اداری دانشگاه طوری بود که زحمت بسیاری برای من داشت دانشگاه از لحاظ مجوز کمک کرد ولی زیاد حمایت مالی نداشت. من بابت نه ماهی که در آنجا بودم دو سال گرنت نداشتم و دانشگاه در این زمینه نه تنها حمایت نکرد بلکه چالش هم ایجاد کرد" (م ش ۳).

یکی دیگر از اعضای هیأت‌علمی دانشگاه لرستان چالش‌های خود در یکی از دانشگاه‌های اسپانیا را این چنین شرح داده است: "مشکلات، هزینه بود که هزینه‌ها بالا بود و بودجه‌ای که دانشگاه می‌داد تقریباً کم بود. مشکلات اداری هم بود فرآیند موافقت با تقاضا نیز خیلی طولانی بود" (م ش ۲۲).

اعضای هیأت‌علمی با مصروف داشتن سعی خود در افزایش یادگیری و کسب مهارت بیشتر در زبان انگلیسی، بهره‌گیری از سرمایه‌های شخصی در کنار حمایت مالی دانشگاه، تهیه مسکن‌هایی کوچک‌تر و دارای کیفیت پایین‌تر و تبعاً ارزان‌تر یا استفاده از مهمانسراهای دانشگاه مقصد و همچنین گاهی برخورداری از کمک‌های مالی آن دانشگاه، تا حدودی چالش‌های فردی را کاهش دادند. تشابهات چالش‌های اعضای هیأت‌علمی با وجود متفاوت بودن سطوح دانشگاهی می‌تواند ناشی از متمرکز بودن فرآیندهای اداری مرتبط با فرصت مطالعاتی و حمایت‌های مالی تعیین‌شده برای این دوره‌ها باشد که موجب می‌شود دانشگاه‌ها در رفع این مشکلات تأثیرگذاری اندکی داشته باشند.

کرده و قبل از ارائه تقاضای خود، سعی در هموار کردن این چالش‌ها داشته‌اند. عدم تسلط به زبان انگلیسی و مشکلات خانوادگی از مجموعه مشکلات فردی فرصت‌های مطالعاتی برای اعضای هیأت‌علمی بوده که مورد نخست طبعاً منجر به بروز مشکل در برقراری ارتباط با دیگران می‌شده است. برخی اعضای هیأت‌علمی گفته‌اند که با وجود آنکه احساس می‌کردند در زبان انگلیسی هیچ مشکلی ندارند اما در آنجا با مشکلاتی در این زمینه روبرو شدند. مشکلات خانواده نیز به مشکلات مربوط به تحصیل فرزندان در طول این سفر، در برخی موارد دوری از خانواده و بیمه نبودن افراد خانواده در این مدت اشاره دارد و آنها بعضاً مجبور شدند فرزندان خود را به مدرسه‌ای در یک کشور دیگر ببرند که این تغییر ناگهانی محیط برای یک نیم‌سال تحصیلی با اینکه توانسته طی مدتی یک یادگیری خوب برای فرزندان آنها به وجود آورد اما پس از بازگشت مسبب مشکلاتی برای فرزندان‌شان شده است.

#### جدول ۳) مضمون‌ها و زیرمضمون‌های مربوط به

##### چالش‌های فرصت مطالعاتی

مضمون‌ها	زیرمضمون‌ها	تکرار مفاهیم مرتبط
مشکلات فردی	مشکلات خانوادگی	۳
	عدم تسلط به زبان انگلیسی	۵
مشکلات سازمانی	محدودیت‌های مالی	۶
	طولانی بودن روال اداری	۱۰

یکی از اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علامه طباطبایی مشکلات خود از دانشگاه کلمبیا را این‌گونه بیان کرده است: "بزرگترین چالش من مشکل زبان بود. ما فکر می‌کنیم با زبان انگلیسی به خوبی آشنا هستیم و می‌توانیم راحت به آن زبان صحبت کنیم ولی وقتی به یک کشور دیگر می‌رویم می‌بینیم که زیاد زبان انگلیسی را بلد نیستیم" (م ش ۱۴).

یکی از اعضای هیأت‌علمی دانشگاه کردستان نیز چالش‌های خود در یکی از دانشگاه‌های ژاپن را این‌گونه بیان کرده است: "من برای فرصت مطالعاتی چندین بار به ژاپن رفتم در بیشتر این دوره‌ها نمی‌توانستم خانواده را با خودم ببرم و این دوری از خانواده در روابط من با آنها تأثیر داشت. گاهی اوقات هم که خانواده را با خود می‌بردم وقتی برمی‌گشتم کاملاً می‌دیدم که فرزندانم وقتی این تفاوت‌ها را دیده‌اند حالت افسردگی گرفته‌اند و میلی به فعالیت و تحصیل ندارند" (م ش ۱۰).



۳-۴ مزایای فرصت مطالعاتی برای توسعه حرفه‌ای

شده‌اند. مفاهیم مرتبط با مضامین فوق و زیرمضمون‌های آنها همراه با نمونه‌هایی از روایت‌های مرتبط اعضای هیأت علمی در این خصوص در جدول ۴ قابل مشاهده است.

این مزایا ذیل دو مضمون «بازسازی اندیشه و سبک زندگی» و «بهبود انگیزش شغلی و استانداردهای حرفه‌ای» احصاء

جدول ۴) دستاوردهای تجارب فرصت مطالعاتی در راستای توسعه حرفه‌ای

مضمون	زیرمضمون‌ها	مفاهیم	نمونه روایت‌ها
بازسازی اندیشه و سبک زندگی	تحول فرهنگی و اجتماعی	آشنایی با فرهنگ‌های متفاوت، آشنایی با رموز موفقیت، کسب بینش جدید در زمینه پیشرفت، بهبود ارتباطات، رک بودن در روابط، افزایش روحیه انتقادپذیری	در آنجا متوجه شدم که مردم فرهنگ خاصی دارند مثلاً زود می‌خوابند و زود بیدار می‌شوند و حتماً صبحانه می‌خورند و به نظر من این یکی از رموز موفقیت و پیشرفت آنها بود و الآن در زندگی خودم آن را به کار می‌برم و سعی می‌کنم فرزندانم هم این‌گونه عمل کنند (م ش ۲۵).
	تغییر و تحول نگرش و ذهن	افزایش روحیه همکاری، به اشتراک‌گذاری ایده‌های نو، تبادل‌ات علمی، انجام فعالیت‌های بدیع، از بین رفتن ذهنیت کلیشه‌ای، به اشتراک‌گذاری ایده‌های نو	وقتی دکترایم را از ژاپن گرفتم و تفاوت‌ها را دیدم احساس فرسودگی می‌کردم ولی یکی از دلایلی که من زود به زود فرصت مطالعاتی می‌روم این است که بتوانم این تجربه را مرور کنم. وقتی می‌روم و برمی‌گردم احساس می‌کنم دوباره فارغ‌التحصیل شده‌ام و آن احساس تازگی را در خودم احساس می‌کنم و دوباره انرژی می‌گیرم (م ش ۱۰).
بهبود انگیزش شغلی و استانداردهای حرفه‌ای	ارتقاء سطح علمی	افزایش توانمندی علمی، به‌روزرسانی اطلاعات، بهبود بازخورد علمی، افزایش واریانس کاری	وقتی من به فرصت مطالعاتی رفتم تازه بحث نانو تکنولوژی مطرح شده بود و ما در این زمینه مقداری کار انجام دادیم که برای خودم شخصاً و برای جامعه علمی غیرقابل انتظار بود (م ش ۸).
	تغییر روابط حرفه‌ای	ارتقاء ارتباطات علمی با دانشجویان، افزایش روحیه انتقادپذیری، کمک به یادگیری بهتر دانشجویان، افزایش ارتباطات دوستانه با همکاران، توسعه ارتباطات بین‌المللی، بومی‌سازی تجارب	این دوره‌ها عضو را با محیط جدید علمی آشنا می‌کند. این آشنایی به من انگیزه داد که اطلاعاتی را که در رشته خودم دارم گسترش دهم. وقتی برگشتم این تجربه توانست بر ارتباطات من تأثیرگذار باشد. سعی کردم مدل ارتباطی که در آنجا می‌دیدم را در اینجا هم برقرار کنم و ارتباطم با اساتید و دانشجویان بهتر شده است (م ش ۱).
	کاهش فرسودگی شغلی	ایجاد دید مثبت به پژوهش، انتقال تجارب در قالب کتاب، فرصت‌های تحقیقاتی نو، راه‌اندازی مراکز تحقیقاتی، تأثیرگذاری فرهنگی بر دانشگاه	دیدگاه‌ها و اهدافم در تحقیق تغییر کرده صادقانه بگویم علاقه‌ام به پژوهش بیشتر شده است. در کارها راهبرد پیدا کرده‌ام که ممکن است منجر به یک فعالیت علمی شود و چون وارد محیط جدیدی شده‌ام می‌توانم کارها را مؤثرتر و کاربردی‌تر انجام دهم (م ش ۱۵).

محیط علمی و جامعه‌ای با فرهنگ متفاوت، احساس شادابی و سرزندگی کنند. فرصت‌های مطالعاتی با دارا بودن پتانسیل بازیابی، علاوه بر جنبه حرفه‌ای و علمی باعث می‌شوند که اعضای هیأت علمی از لحاظ ذهنی و روحی نیز احیاء شوند و با شناخت فرهنگ کشورهای پیشرفته‌تر، از لحاظ فرهنگی و اجتماعی ارتقاء یابند. اعضای هیأت علمی بیان کرده‌اند که پس از این تجارب بیشتر می‌توانند در امور خود خلاقیت و نوآوری داشته باشند. آنها همچنین بیان کرده‌اند که پس از

در روش تحلیل روایت، محقق عناصر داده‌ها را در یک حالت هماهنگ و تکاملی سازماندهی می‌کند [۳۵] و از این‌رو، دستاوردهای اعضای هیأت علمی در دو حوزه فردی و حرفه‌ای قرار می‌گیرند. مزایای فردی که در قالب مضمون بازسازی اندیشه و سبک زندگی بیان شده اشاره به تغییر و تحول ذهن و تحولات فرهنگی و اجتماعی دارد. فرصت‌های مطالعاتی، این امکان را برای اعضای هیأت علمی فراهم می‌آورند که با دور شدن از فعالیت‌های روزمره در محل کار و رفتن به یک

دانشگاه‌های دنیا دارید به نظر شما کدام ایده را اجرایی کنیم؟ آیا چهارتا ایده دارید؟ دوتا ایده دارید؟ یا حتی یک ایده دارید که ما اجرایی کنیم؟ معمولاً [این حرف‌ها] طرفداری ندارد و این همیشه در خود آدم و دنیای آدم می‌ماند (م ش ۳).

تجربه یک عضو هیأت‌علمی از فرصت مطالعاتی در یکی از دانشگاه‌های اسپانیا به شرح زیر بوده است: "... چیزی است که اسمش را نمی‌گذاریم افسردگی ولی حالت ناراحتی است چون تفاوت‌ها آن قدر زیاد است که وقتی فرد برمی‌گردد در حالتی مانند دوره نقاهت است مثل مریضی که رو به بهبودی است. زیاد دست و دلم به کار نمی‌رود و به گونه‌ای دیگر انگیزه‌ای برای کار ندارم" (م ش ۲۵).

یکی دیگر از مشارکت‌کنندگان نیز تجربه در یکی از دانشگاه‌های کانادا را این‌گونه شرح داده است: "گاهی بعضی اساتید وقتی برمی‌گردند دچار رکود پژوهشی می‌شوند و می‌فهمند کارهایی که قبلاً انجام دادند آن چنان شاخص و خوب نبوده و به درد حال و آینده نمی‌خورد و دوست دارند کارهای علمی خوبی انجام دهند کارهایی مؤثر در مرز دانش، دانشی بیافرینند که کاربردی باشد در خدمت رفاه جامعه باشد و البته نمی‌توانند آن را انجام دهند در نتیجه کم‌کم فکر می‌کنند که من چرا این پژوهش را انجام دادم چرا این همه دانشجوی را دور خود جمع کردم. اما بعضی اساتید هم می‌گویند تعدادی دانشجوی را آموزش می‌دهیم که آنها در آینده بتوانند کاری انجام دهند و مفید باشند" (م ش ۱).

فرصت‌های مطالعاتی دارای برخی تأثیرات منفی برای دانشگاه نیز هست. برخی اعضای هیأت‌علمی پس از طی فرصت مطالعاتی به دلایلی همچون موقعیت شغلی بهتر، حقوق و مزایای بیشتر، رفاه خانواده، نبود محدودیت‌ها و تهدیدهای مالی و اجتماعی، قصد برگشت به دانشگاه مادر را ندارند و این یک پیامد منفی برای دانشگاه محسوب می‌شود که نه تنها موجب محروم شدن دانشگاه از تجربیات به‌روز آن اساتید می‌شود بلکه در بعضی موارد موجب تشویق دیگر اعضای هیأت‌علمی به رفتن به دانشگاه‌های دیگر می‌شود.

## ۵- بحث

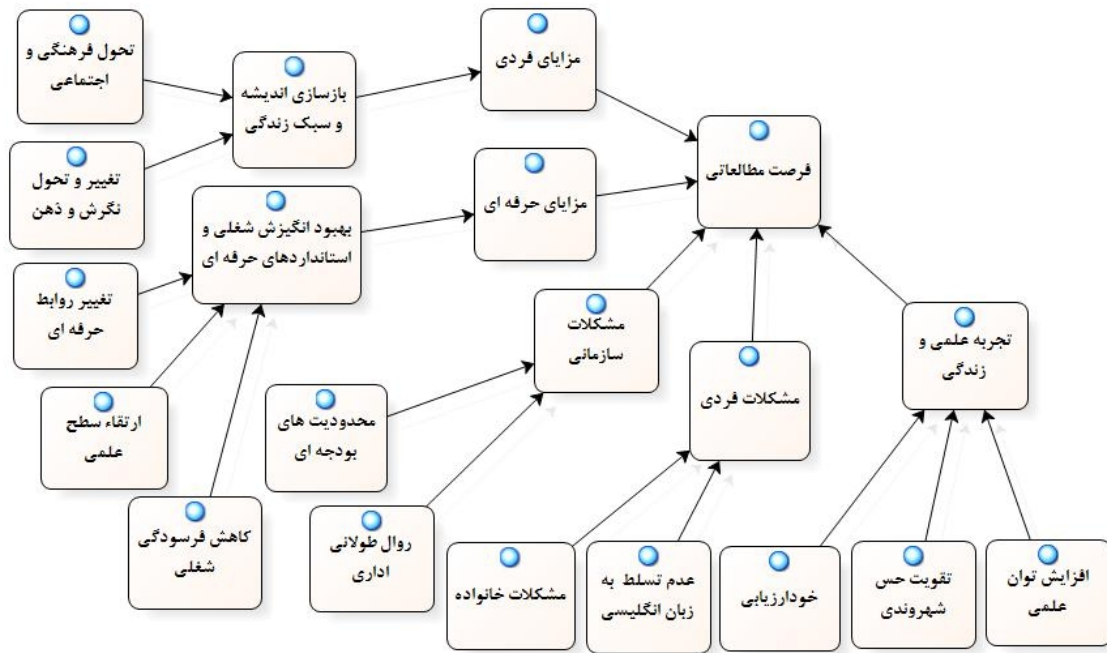
شبکه مضامین استخراج‌شده از روایات پژوهشی اعضای هیأت‌علمی در شکل ۱ به تصویر کشیده شده است.

بازگشت از این سفرها مسئولیت‌پذیری اجتماعی از قبیل رعایت بیشتر قوانین رانندگی و بهبود رفتارهای شهروندی هم در آنها افزایش پیدا کرده و این تجارب حتی توانسته بر خانواده آنها هم تأثیرگذار باشد به گونه‌ای که فرزندان‌شان به بسیاری فعالیت‌ها از قبیل ورزش و یادگیری زبان انگلیسی علاقه‌مند شده‌اند.

مزایای حرفه‌ای این تجارب در قالب مضمون بهبود انگیزش شغلی و استانداردهای حرفه‌ای بیان شده که به تغییر روابط حرفه‌ای، ارتقاء سطح علمی و کاهش فرسودگی شغلی اشاره دارد. فرصت‌های مطالعاتی به عنوان یکی از عوامل ارتباطی موجب می‌شود اعضای هیأت‌علمی بتوانند با سایر همکاران خود در سایر مؤسسات آموزشی و پژوهشی آشنایی پیدا کنند. آنها گفته‌اند که فرصت‌های مطالعاتی منجر به روابط بلندمدت با سایر اعضای در دانشگاه‌های دیگر شده است. در فرصت‌های مطالعاتی به واسطه رفتن به مؤسسات و دانشگاه‌ها و سمینارهای دیگر، فرصت‌هایی جهت مشارکت در پروژه‌های تحقیقاتی برای اعضای هیأت‌علمی فراهم شده و آنها سعی می‌کنند در دانشگاه مبدأشان نیز پروژه‌های اشتراکی اجرا و با همکاران خود در زمینه‌های علمی و پژوهشی همکاری بیشتری داشته باشند.

با وجود اینکه فرصت‌های مطالعاتی مزایای بسیاری برای اعضای هیأت‌علمی دارند اما در کنار این مزایا برخی تأثیرگذاری‌های منفی نیز مطرح شده است. برخی تجربه این دوره‌ها را برای دانشجویان خود در اولویت قرار نداده‌اند. تعدادی از اساتید بازخورد دانشگاه را نسبت به تجربیات خود خوب نمی‌دیدند و بر این باور بودند که از دید دانشگاه اساتیدی که دارای این تجارب و دانش‌ها و ایده‌های جدیدی هستند با اساتید فاقد این تجارب برابرند و حتی برخی عنوان کرده‌اند که پس از بازگشت از فرصت مطالعاتی دچار نوعی افسردگی و احساس بی‌هدفی در حوزه پژوهش شده‌اند.

برخی هم گفته‌اند که با رفتن به این فرصت‌ها از گزنت‌های تحقیقاتی محروم شده‌اند. یک عضو هیأت‌علمی تجربه خود از نتایج اعزام به فرصت مطالعاتی در یکی از دانشگاه‌های کانادا را این‌گونه شرح می‌دهد: "اصولاً دانشگاه از تجربیات کسانی که به فرصت مطالعاتی رفته‌اند بهره‌چندانی نمی‌برد و اینکه اصولاً سؤالی نمی‌شود که این همه ایده از بهترین



شکل ۱) شبکه مضامین استخراج‌شده از متن مصاحبه‌ها

روال اداری طولانی و محدودیت‌های مالی و بودجه‌ای در ذیل مشکلات سازمانی و مرتبط با دانشگاه از مواردی هستند که اعضای هیأت علمی نمی‌توانند در رفع یا کاهش آنها نقشی داشته باشند. در زمینه طولانی بودن روال اداری موافقت با تقاضاهای اعضای هیأت علمی، می‌توان از طریق تمرکززدایی این روال طولانی را تا حدودی کاهش داد و در خصوص محدودیت‌های بودجه‌ای هم می‌توان در شرایط کمبود منابع مالی دانشگاه، معیارهایی را برای موافقت با تقاضاهای اعضای هیأت علمی در نظر گرفت. به عنوان مثال می‌توان با لحاظ شرایطی بر روی سن، مرتبه علمی، توانایی‌ها و سوابق علمی و پژوهشی متقاضیان، بودجه‌های بیشتری را به اعضای دارای توانمندی‌های بالاتر اختصاص داد.

مزایای فرصت مطالعاتی در قالب مزایای فردی و حرفه‌ای احصاء شد. مزایای فردی مؤید پژوهش‌های کار و تانگ [۲۸]، زهورسکی<sup>۱</sup> [۲۰] و آراسته [۳۷] است که تصریح کرده‌اند اعضای هیأت علمی از طریق فرصت‌های مطالعاتی علاوه بر دستیابی به نتایج علمی می‌توانند علائق علمی خود را نیز دنبال کنند استقلال کاری را تجربه نمایند و در نتیجه سطح انگیزش و رضایت شغلی خود را ارتقاء دهند. این فرصت‌ها موجب احیاء و جوان‌سازی اعضای هیأت علمی شده

اگر چه توسعه حرفه‌ای هدف مؤسسات آموزش عالی از ارائه فرصت‌های مطالعاتی است اما نتایج نشان داده که فرصت‌های مطالعاتی توانسته‌اند علاوه بر جنبه حرفه‌ای بر ابعاد فردی هم تأثیرگذار بوده که این تأثیرگذاری بر ابعاد حرفه‌ای و فردی در نهایت در راستای پیشرفت دانشگاه قرار می‌گیرد. مثلاً اعضای هیأت علمی بیان کرده‌اند که به واسطه فرصت مطالعاتی توانسته‌اند در یک پروژه تحقیقاتی مشترک در بین چندین دانشگاه مشارکت کنند و این فعالیت موجب ارتقاء سطح علمی و کیفیت دانشگاه شده یا برخی اساتید به دلیل این تجارب واسطه انعقاد قراردادهای پژوهشی بین دانشگاه خود با دانشگاه‌های دیگر شده‌اند.

چالش‌های اعضای هیأت علمی در قالب‌های فردی و سازمانی قرار می‌گیرد که در پژوهش دهنویه و همکاران [۳۶] نیز به این چالش‌ها اشاره شده و دانشگاه می‌تواند با هموار ساختن این چالش‌ها و بهبود این شرایط زمینه برای استقبال اعضای هیأت علمی از این فرصت‌ها را فراهم آورد. عدم تسلط به زبان انگلیسی و مشکلات خانوادگی از مشکلات فردی اعضای هیأت علمی بوده که از طریق برگزاری دوره‌های کوتاه‌مدت آموزش زبان انگلیسی و تخصیص کمک‌های مالی جنبی برای آنهایی که مجبور به بردن خانواده خود در طول این سفرها هستند می‌توان مشکلات مزبور را تا حدودی کاهش داد.

و تحصیل اساتید و دانشجویان فراهم می‌آورد. با وجود آنکه  
اعضاء هیأت‌علمی در فرآیند این تجارب چالش‌ها و  
مشکلاتی داشته اما آنها همچنان متقاضی رفتن به فرصت  
مطالعاتی بوده‌اند.

## ۶- نتیجه‌گیری

تفاوت تجارب فرصت‌های مطالعاتی اعضای هیأت‌علمی  
دانشگاه‌ها و کشورهای متفاوت منجر به معنابخشی به تجارب  
مذکور شده است. اعضای هیأت‌علمی گفته‌اند که به کمک آن  
تجارب توانسته‌اند در کنار یک تجربه آکادمیک یک زندگی  
متفاوت را هر چند برای یک دوره کوتاه داشته باشند و این  
موجب شده آنها بتوانند در خلال انجام یک کار علمی با  
دیدگاه‌های فرهنگی یک کشور دیگر هم آشنا شوند و حتی  
فرهنگ خود را به آنها منتقل کنند.

فرصت‌های مطالعاتی موجب می‌شوند اعضای هیأت‌علمی  
بدون هیچ‌گونه اشتغال شغلی و ذهنی به تفکر و تأمل پرداخته  
و در زمینه تخصصی خود پیشرفت و همچنین با به‌روز کردن  
اطلاعات و دانش‌شان انگیزش شغلی را در خود ایجاد کنند.  
فرصت‌های مذکور همچنین تأثیرات مثبتی در زمینه‌های  
فرهنگی و اجتماعی دارند و اعضای هیأت‌علمی گفته‌اند که  
پس از بازگشت به طور ناخواسته تغییراتی در روابط اجتماعی  
و فرهنگی آنها ایجاد شده مثلاً به طور ناخواسته روحیه  
انتقادپذیری در آنها افزایش یافته یا در نگرش‌هایشان تغییرات  
قابل توجهی رخ داده است. آنها همچنین برنامه بلندمدتی  
برای خود و اعضای خانواده تعیین کرده‌اند تمایل‌شان برای  
سرمایه‌گذاری و کار فرزندان در خارج از کشور بیشتر شده،  
در حوزه اجتماعی نیز احساس مسئولیت بیشتری می‌کرده‌اند  
تعاملات مثبت‌تری با اعضای جامعه داشتند و حتی برخی  
تعصبات نامناسب جنسیتی، قومیتی یا مذهبی را کنار  
گذاشته‌اند. سبک خاصی از لباس پوشیدن، اهمیت دادن به  
کتاب‌خوانی، صرفه‌جویی در انرژی‌ها و حفاظت از محیط  
زیست از جمله عادات جدیدشان شده که این دستاوردها میان  
همه اعضای هیأت‌علمی با رشته‌های مختلف مشترک بوده  
است. آنها گرایش بیشتری به تشکیل تیم و کارهای گروهی  
پیدا کرده و خلاقیت، نوآوری، ریسک‌پذیری و جهانی فکر  
کردن را تشویق می‌کردند. با حمایت از دانشجویان و

و شناخت آنها از نقاط قوت و ضعف‌شان را فراهم می‌آورد.  
مطابق یافته‌ها پس از تجربه فرصت مطالعاتی و آشنایی با یک  
نظام آموزشی موفق و پیشرفته، اعضای علاوه بر تلاش جهت  
به‌روز کردن اطلاعات و افزایش توانمندی‌های علمی خود  
دیدگاه‌شان نسبت به چگونگی انجام فعالیت‌های علمی مانند  
آموزش و پژوهش نیز تغییر و سعی کرده‌اند با دانشجویان و  
همکاران ارتباطات بیشتری داشته و دانسته‌های به‌روز خود را  
در اختیار آنها قرار دهند. یافته‌ها مؤید نتایج پژوهش‌های سیما  
و دنتون [۲۴] است که کاربردهای فرصت مطالعاتی را در  
هشت مورد شامل تألیف کتب و مقالات پژوهشی، بهبود  
تدریس، توسعه واحدها و برنامه‌های درسی و ... عنوان  
کرده‌اند. دستاوردهای حرفه‌ای اعضای هیأت‌علمی از  
فرصت‌های مطالعاتی در رشته‌های علوم پایه و کشاورزی  
بیش از سایر رشته‌ها بوده که این امر می‌تواند به دلیل ماهیت  
آزمایشگاهی و تجربی این رشته‌ها باشد و دانش این رشته‌ها  
به طور مداوم در حال تغییر است. برخی اعضای هیأت‌علمی  
این رشته‌ها گفته‌اند که به واسطه این تجارب توانسته‌اند به  
تکنیک‌هایی دست پیدا کنند که با اجرایی شدن آنها می‌توان به  
پیشرفت‌های قابل توجهی دست پیدا کرد اما با این وجود،  
پس از بازگشت جهت پیاده‌سازی این تجارب و تکنیک‌ها با  
کمبود امکانات و در مواردی بی‌توجهی دانشگاه‌ها روبرو  
شده‌اند. در این خصوص کلیفتون و والیم<sup>۱</sup> [۳۸] گفته‌اند که  
اعطاء فرصت مطالعاتی به اعضای هیأت‌علمی و حمایت مالی  
از آنها به معنای احترام و ارزش نهادن به انتقال فناوری و  
توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی برای نهادینه کردن ابتکارات  
و نوآوری‌ها است.

می‌توان گفت که تجربه فرصت مطالعاتی اعضای هیأت‌علمی  
موجب بهبود روند توسعه حرفه‌ای و تغییر سبک زندگی آنها  
شده و این منطبق با یافته‌های پژوهش شریف‌زاده و  
عبدالله‌زاده [۳۰] است. اساتید استفاده‌کننده از فرصت  
مطالعاتی، دیگر همان اساتید قبلی نبوده و حامل ارزش‌های  
جدید فکری، علمی و دانشگاهی هستند. ارزش‌های مذکور  
نهایتاً به کارایی و اثربخشی بیشتر فعالیت‌های دانشگاه‌ها منجر  
شده ائتلاف و دوباره‌کاری‌ها را در بسیاری حوزه‌ها کم می‌کند  
و با ایجاد فرهنگی آکادمیک‌تر فضای مطلوب‌تری را برای کار

1- Clifton & Wallim

را کاهش دهند.

با وجود اهمیت فرصت‌های مطالعاتی به عنوان فرصتی که می‌تواند به بهبود همه‌جانبه دانشگاه کمک کند اما امروزه با توجه به سیاست‌های وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فرصت‌های مطالعاتی در مؤسسات آموزش عالی کاهش پیدا کرده است. این در حالی است که فرصت‌های مطالعاتی موجب می‌شوند جامعه علمی جهشی چندین ساله رو به جلو داشته باشد و ضمناً می‌تواند یک مزیت رقابتی برای دانشگاه‌های جهان در عصر پیشرفت‌های سریع فناوری باشد. نتایج این پژوهش به نامناسب بودن برخی سیاست‌های جدید نظام آموزش عالی اشاره دارد. توصیه می‌شود که به رغم تغییر پست‌های مدیریتی، مقررات اداری ساده و ثابتی برای حمایت از اعضای هیأت علمی داوطلب استفاده از فرصت‌های مطالعاتی در نظر گرفته شود. همچنین پیشنهاد می‌شود که نقش دانشگاه‌ها در این فرآیند بیشتر مورد مذاقه قرار گیرد. در این پژوهش تفاوت تجارب اعضای هیأت علمی بر اساس رشته‌های دانشگاهی و کشورهای مختلف مورد بررسی قرار نگرفت و همچنین به تأثیرات احتمالی اعضای هیأت علمی بر دانشگاه‌های مقصد نیز پرداخته نشد که لازم است این کاستی‌ها در پژوهش‌های آتی مرتفع شود.

## References

## منابع

- [1] Hosseini, S. M. (1997). **Strategies and Methods for Promoting and Developing the Capabilities and Skills of Faculty Members in Iranian University**. *Proceedings of the First Higher Education Seminar in Iran*, Tehran, Allameh Tabatabai University. {In Persian}.
- [2] Baldwin, R. G. (1983). **Variety and Productivity in Faculty Careers**. *New Directions for Higher Education*, 1983(41), 63-79.
- [3] Dee, J. R. & Daly, C. J. (2009). **Innovation Models for Organizing Faculty Development Programs: Pedagogical Reflexivity, Student Learning Empathy and Faculty Agency**. *Human Architecture: Journal of The Sociology of Self-Knowledge*, 7(1), 1-22.
- [4] Shirani, F. (2007). **The Process of Using Sabbatical Leave for Faculty Members of the Iranian Institute of Information and Documentation** (Final Report). *Research Institute for Scientific Information and Documents of Iran*. {In Persian}.
- [5] Gooler, D. D. (1991). **Professional Vitality: A Critical issue in Higher Education**. Dekalb, IL: LEPS Press.
- [6] Knelfelkamp, L. L. (1990). **Seasons of Academic**

همکاران ضعیف‌تر به خصوص افرادی که همه مقاطع تحصیلی‌شان را در داخل کشور طی کرده‌اند و ایجاد پیوندهای علمی به عنوان یک رابط با دانشگاه‌های خارجی سعی در تغییر گستره کارشان به سطح بین‌المللی داشتند. تعداد زیادی از اساتید عنوان کرده‌اند که هنوز هم با افرادی که در طول دوره فرصت مطالعاتی با آنها ارتباط داشتند در تماس هستند و این ارتباطات تأثیرات مثبتی بر زندگی آنها داشته است همچنان که که موسوی زارع [۳۹] نیز در پژوهش خود تأکید کرده که فرصت‌های مطالعاتی یک کانال ارتباطی درک و مشارکت بین‌المللی هستند.

در این فرصت‌ها اعضای هیأت علمی ضمن تمرکز بر تخصص خود با نگاهی فرارشته‌ای به اهمیت موضوعات بین‌رشته‌ای پی برده‌اند. اهمیت دادن به کیفیت به جای کمیت، تغییر زبان انتشار آثار به زبان‌های خارجی، برنامه‌ریزی برای بازنشتگی، اطلاع از حیطه‌های پژوهشی نوین، تلاش برای کاهش تعداد ساعات تدریس، مشارکت‌جویی و استفاده از شیوه‌های کلاس‌داری آزادمنشانه و نهایتاً تغییر در شیوه ارزشیابی و نمره‌دهی پروژه‌ها و آزمون‌ها از پیامدها و دستاوردهای علمی و حرفه‌ای فرصت‌های مطالعاتی اعضای هیأت علمی است.

در کنار مزایای این تجارب می‌توان به پیامدهای منفی ناخواسته‌ای نیز اشاره کرد. اساتید به کاهش انگیزه‌های علمی و پژوهشی در برخی زمینه‌ها اشاره داشته‌اند که پس از تجربه فرصت مطالعاتی و مشاهده دانشگاه و مراکز علمی سطح بالا و بررسی تفاوت‌ها، در آنها ایجاد شده بود. به خصوص در مواقعی که دانشگاه از ایده‌های آنها استقبال نکرده و شرایط اجرایی کردن تجارب کسب‌شده آنها به دلایل مختلف فراهم نشده بود. همچنین از دست رفتن انگیزه اعضای هیأت علمی حتی تعداد کمی از اساتید برای استفاده از فرصت‌های مطالعاتی و منفی شدن دیدگاه آنها نسبت به این فرصت‌ها به دانشجویان نیز منتقل شده و دانشجویان خواهان این فرصت‌ها را از رفتن به این سفرها بازمی‌دارد که این در نهایت موجب کاهش سطح کیفی دانشگاه می‌شود.

این فرصت‌ها گاهی نیز مشکلاتی همچون فرار مغزها را ایجاد می‌کند که در این زمینه دانشگاه‌ها می‌توانند با نشان دادن توجه و اشتیاق خود به بومی‌سازی تجارب علمی اساتید و فراهم کردن زمینه‌های اجرایی شدن آنها این پیامدهای منفی

- [22] Irvani, H. (2011). **Analyzing impacts of Sabbatical leave of Absence reading Faculty Members University of Tehran.** *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, 3608- 3615.
- [23] Dumser, P. M. (1991). **Mini-Sabbaticals Widen a Teacher's World.** *Educational Leadership*, 49(3), 77-78.
- [24] Sima, C. M. & Deneton, W. E. (1995). **Reasons for and products of faculty sabbatical leaves.** Paper Presented at the *Annual Meeting of the Association for the Study of Higher Education, Orlando*.
- [25] Lively, K. (1994). **Sabbatical Under fire.** *The Chronicle of Higher Education*, 40(25), 16-17.
- [26] Reynolds, S. J. (1990). **Sabbatical: The Pause that Refreshes.** *Journal of Academic Librarianship*, 16(2), 90-93.
- [27] Jarecky, R. K. & Sandifer, M. G. (1986). **Faculty Members Evaluations of Sabbatical.** *Journal of Medical Education*, 61(10), 803-807.
- [28] Carr, A. & Tang, T. (2005). **Sabbaticals and Employee Motivation: Benefits, Concerns, and Implications.** *Journal of Education for Business*, 80(3), 160-164.
- [29] Irvani, H., Faezipour, M., Sharifzadeh, A. & Darban Astaneh, A. (2006). **An Analysis of Influential Factors Upon the Improvement of Sabbatical Leave of Faculty Members at Tehran University.** *Research and Planning in Higher Education*, 3(41), 1-16. {In Persian}.
- [30] Sharifzadeh, A. & Abdollahzadeh, G. (2012). **Analysing the Scientific Effects of Sabbatical Leave from The Viewpoint of the Faculty Members of Agriculture.** *Journal of Science and Technology Policy*, 4(4), 77-94. {In Persian}.
- [31] Clandinin, D. J. & Connely F. M. (2000). **Narrative Inquiry: Experience and Story in Qualitative Research.** San Francisco: *Jossey- Bass*.
- [32] Flick, E. (2006). **An Introduction to Qualitative Research.** (Jalili, H. trans). Tehran: *Ney Publication*. {In Persian}.
- [33] Braun, V. & Clarke, V. (2006). **Using Thematic Analysis in Psychology.** *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- [34] Brantelid, I. E., Nilver, H. & Alehagen, S. (2014). **Menstruation During a Lifespan: A Qualitative Study of Women's Experiences.** *Health Care for Women International*, 35(6), 600-616.
- [35] Holloway, I., & Wheeler, S. (2002). **Qualitative Research in Nursing.** *Blackwell Science*, Oxford.
- [36] Dehnavieh, R., Kalantari, A., Afsari, M., Abaszade, F., Mohammadi, M., & Noori Hekmat, S. (2015). **The Sabbatical Leave Challenges in Kerman University of Medical Sciences: A Qualitative Study.** *Journal of Medical Education and Development*. 10(2), 105-118. {In Persian}.
- [37] Arasteh, H. (2006). **International cooperation in higher education in Iran and how to improve it.** *Quarterly journal of research and planning in higher education*, 1(39), 99-115. {In Persian}.
- [38] Clifton, L. & Wallim, D. L. (2004). **Faculty Professional Development Needs in the Technical Colleges of Georgia.** *Department of Occupational Studies, University of Georgia, USA*.
- [7] Kang, B. & Miller, M. T. (1998). **Sabbatical as a form of Faculty Renewal in the Community College: Green pastures or fallow fields?** Retrieved 2017, Dec. 25, from: <https://eric.ed.gov/?id=EJ593608>
- [8] Benshoff, J. M. & Spruill, D. A. (2002). **Sabbatical for Counselor Educators: Purposes, Benefits and Outcomes.** *Counselor Education and Supervision*, 42(2), 131-144.
- [9] Maureen, S., Heather, C., Gary, H., & Philip, J. (2012). **A comparative Examination of the Use of Academic Sabbaticals.** *The International Journal of Management Education*, 10(3), 147-154.
- [10] Anderson, A. H. & Kyprianov, A. (1994). **Effective Organizational Behavior: Skills and Activity- Based Approach.** Great Britain: *Black Well*.
- [11] Sabrakesh, A., Mazinani, H., & Noormahammadi, H. (2013). **Training and Development of Human Resources in The Organization.** *Management Studies on Police Training*, 6(24), 107-134. {In Persian}.
- [12] Tonke Nezhad, M., & Davari, M. (2009). **Development of Human Resources With The organization's Sociological Approach.** *Quarterly Journal of Human Resource Management Researches, Imam Hossein University*, 1(3), 51-80. {In Persian}.
- [13] Zahedi, A. & Bazargan, H. (2013). **The Opinion of Faculty Members About Professional Development Needs and How to Meet Their Needs.** *Quarterly Journal of Research and Planing in Higher Education*, 1(67), 69-89. {In Persian}.
- [14] Guff, M. (1976). **Stage Well-designed Saturday Session and they will comTechnology Connection.** Available at: [www.ambeds.org](http://www.ambeds.org)
- [15] Serumola, P. A. (2008). **Improving Performance in Higher Education: An Investigation of Perspective Transformation in Teacher Professional Development Programs.** *Syracuse University*.
- [16] Akerlind, G. S. (2005). **Academic Growth and Development, How Do University Academic Experience it?** *Higher Education*, 50(1), 1-32.
- [17] Bojarczyk, H. (2008). **Faculty Development for new Adjunct Faculty: A Qualitative Investigation of which types of Activities Most Benefit New Adjunct Faculty at Four-year Colleges and Universities.** PhD Dissertation in Education, Proquest, UMI 3333061.
- [18] Hitchcock, M. A., Stritter, F. T., & Bland, C. J. (1992). **Faculty Development in The Health Professions: Conclusions and Recommendations.** *Med Teach*, 14(4), 295-309.
- [19] Kang, B. & Miller, M. T. (1999). **An Overview of the Sabbatical leave in HigherEducation: A Synopsis of the Literature Base.** Retrieved 2017, Dec. 25, from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED430471.pdf>
- [20] Zahorski, K. J. (1994). **The Sabbatical Mentor, A practical Guide to Successful Sabbaticals.** Bolton, Mass: *Anker*.
- [21] Taghe Poorzahir, A., & Safaei Fakhr, L. (2011). **Improve Faculty Effectiveness by Sabbatical Leave.** International Conference on Education and Educational Psychology. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 917-926. {In Persian}.

Scientific Conference on Iran's Research Problems.  
*Iran's Center for Scientific Research*, Tehran, Iran. {In  
Persian}.

[39] Mousavi-Zare, S. M. (1999). **The Status of  
Foreign Educated Iranian in Regard to Iran's  
Research system.** Published Articles of the First