



Investigating the Dimensions of Career path in Faculty Members (the case of study: Urmia University)

Mohammad Fatahi¹ , Hassan Ghalavandi² , Mohammad Hassani³

1. PhD Student in Higher Education Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran, Corresponding Auther. Email: Fatahi2070@gmail.Com
2. Associate Professor of Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran (Galavandi@Gmail.Com)
3. Professor of Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran. .(Mhs_105@Yahoo.Com)

Article Info	ABSTRACT
<p>Article Type: Research Article</p> <p>Received 2020-7-26</p> <p>Received in revised form 2021-5-5</p> <p>Accepted 2021-5-15</p> <p>Published online 2022-3-16</p>	<p>Objective: The purpose of this study was to investigate the dimensions of career path among the faculty members of Urmia University.</p> <p>Methods: . This is a descriptive and correlational study, and the statistical population included all of the full-time faculty members of Urmia University. According to the latest statistics and available information at Urmia University in the academic year of 1398-1399, a total of 537 full-time faculty members were working at this university. The total sample size was 230, that was determined by proportional stratified sampling method using Cochran formula. In order to collect data, a researcher-made career path questionnaire was used. The questionnaire consisted of 90 questions that assessed 15 aspects of the career path of faculty members. The reliability of this questionnaire was also evaluated in this study, and the Cronbach's alpha coefficient of the whole questionnaire was 86./ One-sample t-test and Friedman tests were used for statistical analysis.</p> <p>Results: The results showed that each of the dimensions of career path are of great importance to the faculty members of Urmia University, and it can be said that they are in a good status. among these 15 dimensions, research variables, organizational knowledge, relations with community, and positive attitude with an average of (4.98) are in the most suitable condition. Furthermore, the relationship with industry was in a low rank with an average of (4.90). The Friedman test was used to examine the second question regarding the prioritization of career path. The results showed that the dimensions of interaction and cooperation are the most important ones. Moreover, the connection with industry has the lowest average.</p> <p>Conclusion: Based on the research findings, it can be said that career path and having a career path are important and necessary for faculty members, and with regarding to these dimensions, some suggestions were provided for the promotion and status of faculty members.</p> <p>Keywords: Faculty members, Career path, Interaction and collaboration</p>

Cite this article: Fatahi , Mohammad, Ghalavandi, Hassan, Hassani, Mohammad, (2021). Investigating the Dimensions of Career path in Faculty Members (the case of study: Urmia University). *Higher Education Letter*, 14 (56):35-54 pages.



© The Author(s).

Publisher: Institute for Research & Planning in Higher Education & National Organization of Educational Testing



بررسی ابعاد کار راه شغلی در اعضای هیئت علمی (مورد مطالعه: دانشگاه ارومیه)^۱

محمد فتاحی، حسن قلاوندی، محمد حسنی

۱. دانشجوی دوره دکتری مدیریت آموزش عالی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران (نویسنده مسئول) fatahi2070@gmail.com
۲. دانشیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران، galavandi@gmail.com
۳. استاد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران، Mhs_105@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله:	هدف: پژوهش حاضر باهدف بررسی ابعاد کار راه شغلی در اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه انجام گرفت.
مقاله پژوهشی	روش پژوهش: این مطالعه توصیفی و از نوع همبستگی است و جامعه آماری شامل تمامی اعضای هیئت علمی شاغل تمام وقت در دانشگاه ارومیه بوده است. بر اساس آخرین آمار و اطلاعات موجود در دانشگاه ارومیه در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۳۹۸ در مجموع تعداد ۵۳۷ عضو هیئت علمی تمام وقت در این دانشگاه مشغول به کار بودند. حجم کل نمونه بر اساس روش نمونه گیری طبقه ای نسبتی و با استفاده از فرمول کوکران، ۲۳۰ نفر تعیین شد. به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته کار راه شغلی اعضای هیئت علمی بهره گرفته شد. این پرسشنامه شامل ۹۰ سؤال بود که ۱۵ بعد کار راه شغلی اعضای هیئت علمی را مورد سنجش قرار می داد. پایایی این پرسشنامه هم در این پژوهش مورد بررسی و سنجش قرار گرفت که مقادیر ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰/۸۶، به دست آمد. برای تحلیل آماری از آزمون های تی تک نمونه ای و فریدمن استفاده شد.
دریافت	یافته ها: یافته های پژوهش نشان داد که هر کدام از ابعاد کار راه شغلی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه از اهمیت بالایی برخوردار است و می توان گفت دارای وضعیت مناسبی است. از بین این ۱۵ بعد، متغیرهای پژوهش، دانش سازمانی، ارتباط با اجتماع، نگرش مثبت با میانگین (۴/۹۸) مناسب ترین وضعیت را دارا هستند. همچنین ارتباط با صنعت با میانگین (۴/۹۰) در رتبه پایینی قرار داشت. برای بررسی پرسش دوم درباره اولویت بندی ابعاد کار راه شغلی از آزمون فریدمن استفاده شد. یافته ها نشان داد که ابعاد تعامل و همکاری دارای بیشترین اهمیت هستند. همچنین ارتباط با صنعت کمترین میانگین را دارد.
۱۳۹۹/۰۵/۰۵	نتیجه گیری: بر اساس یافته های پژوهش می توان گفت کار راه شغلی و داشتن کار راه شغلی برای اعضای هیئت علمی مهم و ضروری است و اینکه با توجه به این ابعاد پیشنهادهایی در جهت ارتقا و مقام و منزلت اعضای هیئت علمی ارائه شده است.
اصلاح	کلیدواژه ها: اعضای هیئت علمی، کار راه شغلی، تعامل و همکاری
۱۴۰۰/۰۲/۱۵	
پذیرش	
۱۴۰۰/۰۲/۲۵	
انتشار	
۱۴۰۰/۱۲/۲۵	

استناد: فتاحی، محمد؛ قلاوندی، حسن؛ حسنی، محمد (۱۴۰۰). بررسی ابعاد کار راه شغلی در اعضای هیئت علمی (مورد مطالعه: دانشگاه ارومیه). نامه آموزش عالی، ۱۴ (۵۶)، صفحه ۳۵-۵۴.

ناشر: مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی و سازمان سنجش آموزش کشور حق مؤلف © نویسندگان.



مقدمه

مدیریت منابع انسانی مشتمل بر تأمین به موقع و نگهداری نیروی انسانی است تا بخواهد و بتواند هدف‌های سازمان را تحقق بخشد. این مدیریت دارای مقاصد، وظایف، هدف‌ها، اهمیت، نقش، میزان و اندازه فعالیت است. شکاف بین آنچه کارکنان از شغل خود انتظار دارند و آنچه واقعاً دیده می‌شود، گسترده و عمیق است به طوری که مدیران منابع انسانی باید بکوشند تا بهره‌وری کارکنان را از راه یافتن شیوه‌هایی که به صورت بالقوه در بیشتر کارکنان وجود دارد، شکوفا سازند. مدیران سازمان‌ها برای موفقیت در محیط دانشی و پرتلاطم کنونی، نیازمند اتخاذ راهبردهایی برای نگهداشت و ارتقای نیروهای باارزش و استفاده مؤثر از ظرفیت‌های انسانی در کسب و کار هستند (سومایا و ویلیامسون^۱، ۲۰۰۸). یکی از مسائلی که در این ارتباط مطرح است، بحث طرح‌ریزی و سازماندهی مسیرهای شغلی و جریان پیشرفت برای منابع انسانی، به ویژه کارکنان دانشی^۲، با وظایف، نقش‌ها، هدف‌ها، آرزوها، احساسات و شایستگی‌های مختلف است (بارکلی و همکاران^۳، ۲۰۱۳). مبانی علمی طراحی و مدیریت مسیرهای ارتقای شغلی یا کارراهه شغلی^۴ بر مبناهای جدیدی در حال تحول و بازنگری است؛ به طوری که در طول دهه‌های گذشته، مدیریت و برنامه‌ریزی مسیر شغلی از پیشرفته‌ترین مباحث مدیریت منابع انسانی بوده است (باروچ^۵، ۲۰۱۴). در این میان، در سازمانی مثل دانشگاه که نقش اساسی و حیاتی برای پیشرفت و پیشبرد هدف‌های اقتصادی و فرهنگی و اجتماعی جامعه دارد و افزون بر آن در تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد جامعه تأثیرگذار است، کارراهه شغلی می‌تواند باعث افزایش بهره‌وری و عامل اصلی ترقی باشد. در این بحبوحه، اعضای هیئت علمی، نقش و مسئولیت مهم و اثرگذاری در رسیدن دانشگاه به هدف‌های راهبردی دارند. اعضای هیئت علمی باید توانمندی لازم برای همراهی با راهبردهای توسعه‌ای دانشگاه را بهبود بخشند و از سوی دیگر، دانشگاه موظف است تا بستر ارتقای این توانمندی‌ها را فراهم کند. یکی از ابزارهای لازم برای پویایی این رابطه دوجانبه، وجود «نظام توسعه منابع انسانی» است که مستلزم مشارکت همه‌جانبه اعضای هیئت علمی است. نظام توسعه منابع انسانی دارای عناصر زیادی است که از جدی‌ترین آنها در سازمان‌های حرفه‌ای مانند دانشگاه، «کارراهه»^۶ یا «مسیر شغلی»^۷ است (قلاوندی و همکاران، ۱۳۸۹). بنابراین، برنامه‌ریزی کارراهه شغلی و مدیریت کارراهه از جمله عواملی هستند که در زمینه توسعه مسیر شغلی کارکنان و اعضای هیئت علمی به آنها تأکید می‌شود. باید توجه داشت که یک مسیر پیشرفت مناسب و موفق، حاصل تلاش در ایجاد هماهنگی میان نیازهای شخصی، خواسته‌ها و قابلیت‌های فرد است و مدیران برای مدیریت مسیر پیشرفت کارکنان

1. Somaya & Wiliamson
2. Knowledge Workers
3. Barclay et al
4. Job Career
5. Baruch
6. Anchor
7. Career

خود، باید به صورت سازمان یافته در جستجوی نیازهای شخصی، خواسته‌ها، انگیزه‌ها و استعداد‌های افراد باشند (فرانسیس^۱، ۱۳۹۳). در جهان روبه‌رشد امروز، سازمان‌ها در تلاش هستند تا بیش از پیش با ایجاد هم‌افزایی و بهره‌گیری بهینه از دانش سازمانی، مسیر ترقی را پیموده و در محیط رقابتی برقرار بمانند. یکی از مهم‌ترین سازمان‌های دانش‌بنیان که می‌توانند در حرکت متعالی و توسعه جامعه نقش آفرینی کنند؛ نهادهای علمی و آموزشی هستند که مهم‌ترین آنها دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی است. در واقع، دانشگاه‌ها از مهم‌ترین ابعاد نظام آموزشی و از اساسی‌ترین عناصر توسعه و پیشرفت در همه جوامع، به‌ویژه کشورهای در حال توسعه به شمار می‌آیند. در این میان، عملکرد این سازمان‌ها می‌تواند زیرساخت توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی نظام را تحت تأثیر قرار دهد (جانعلی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲).

آموزش عالی متشکل از نیروهای متخصص، متعهد و خلاق است که با استفاده از امکانات و تجهیزات به فعالیت علمی مشغول هستند و این نیروی انسانی متخصص با استفاده از منابع، هدف‌های سازمان را محقق می‌سازند و موجبات شکوفایی و پیشرفت جامعه را فراهم می‌آورند (دولان و شولر^۲، ۲۰۰۹؛ ترجمه صائبی و طوسی، ۱۳۸۷). تردیدی نیست که ایفای نقش مذکور و اثربخشی آموزش عالی در گرو کارایی منابع انسانی و به‌ویژه اعضای هیئت علمی آن است. در این خصوص، برخی از صاحب‌نظران معتقدند که آموزش عالی یعنی هیئت علمی و اعضای هیئت علمی را به‌عنوان 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. اعضای هیئت علمی، بدنه اصلی هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند؛ بنابراین از مهم‌ترین ابعاد نظام آموزشی و از اساسی‌ترین عناصر توسعه و پیشرفت در هر کشوری به شمار می‌آیند. از این رو، توسعه عملکرد شغلی و کارراهه شغلی آنان یکی از عوامل سازمان و از مسئولیت‌های اصلی مدیران دانشگاه‌ها در جهت توسعه حرفه‌ای، حفظ و ارتقای اعضا است. اعضای هیئت علمی رشته‌های مختلف دانشگاهی در هر کشور، هر چه بیشتر بتوانند خدمات خود را با کیفیت بهتری ارائه دهند، توسعه و پیشرفت آن کشور، شتاب بیشتری خواهد گرفت (جانعلی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲).

کیفیت آموزش عالی از دغدغه‌های اغلب کشورهاست. این امر به‌ویژه با توجه به نقش زیربنایی آموزش عالی در تربیت متخصصان و افراد کارآزموده جامعه اهمیت بیشتری دارد. از سوی دیگر، در نظام آموزش عالی یکی از عوامل موثر در ارتقای کیفیت، توانمندی و افزایش انگیزش و رضایت شغلی و شیوه ارتقای اعضای هیئت علمی است؛ زیرا آنان نه تنها وظیفه یاری دادن به دانشجویان برای ساخت دانش را برعهده دارند، بلکه در ایجاد بینش و پرورش مهارت‌های اشتغال‌پذیر در چارچوب هدف‌های نظام آموزش عالی نیز نقش مهمی دارند. این امر به دلیل ایجاد تغییرات در آموزش عالی از دهه اول قرن ۲۱ قابل توجه است. این تغییرات شامل تحولات محیط پیرامونی

1. Francis
2. Dolan & Schuler

آموزش عالی و ضرورت هماهنگی آن با جهان صنعت و کسب و کار و استفاده گسترده از فناوری اطلاعات است (سکولینک^۱، ۱۹۹۸). از این نظر، مؤسسات آموزش عالی با تقاضاگرایی، مشتری گرایی، تعامل با جامعه و تناسب با نیازهای متحول و انتظارات نوپدید روبه‌رو هستند و بدین دلیل، برنامه‌ریزی و توسعه مستمر حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، به‌عنوان بخشی از مدیریت منابع انسانی در سطح دانشگاه‌ها، جایگاه خاصی در مدیریت دانشگاه‌ها دارد. نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی در برخی دانشگاه‌های بزرگ دولتی چنان است که حدود نیمی از اعضای هیئت علمی در شغل خود احساس عدم موفقیت می‌کنند (زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲). در شغل هیئت علمی، طی کردن مراحل پیشرفت یا رسیدن به مراتب بالاتر به‌نوعی ارتقای عمودی در این شغل تلقی می‌شود. یکی از ابعاد مهم کیفیت زندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، میزان فراهم بودن و برخوردار بودن آنان از فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای و طی کردن مراحل پیشرفت حرفه‌ای و ارتقای مرتبه علمی آنهاست. این اصطلاحی است که در توصیف موفقیت یا عدم موفقیت عضو هیئت علمی در طی کردن مسیر شغلی و حرفه‌ای آنها استفاده می‌شود.

بر اساس آخرین پژوهش انجام گرفته، کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی از نظر فرصت‌های مسیر شغلی و توسعه حرفه‌ای در سطح پایین و متوسط قرار دارد. در عین حال، طی کردن مسیر طبیعی حرفه‌ای و شغلی برای اعضای هیئت علمی، به‌ویژه آنهایی که در مراتب مربی و استادیار قرار دارند، موضوعی است که با رشد و توسعه علمی - پژوهشی کلان کشور گره خورده است (نورشاهی و فراستخواه، ۱۳۹۱). کارراهه شغلی، یک ترتیب مسیر زندگی کاری مطابق با نگرش‌ها و انگیزه‌های کارکنان است که آنها در نقش‌های کاری خود ایفا می‌کنند. به هر حال، یک کارراهه شغلی در کلام وسیع‌تر می‌تواند شامل کارهای غیرپرداختی مثل فعالیت‌های داوطلبانه و عمرانی کشور در یک جامعه هم باشد (احمدی شریف و همکاران، ۱۳۹۰). در واقع، کارراهه شغلی اقدام دوجانبه و تعامل همه‌جانبه و پویای اعضای هیئت علمی است. اما حقیقت آشکار آن است که متأسفانه کارراهه شغلی در دانشگاه و در میان اعضای هیئت علمی هنوز به‌عنوان یک پدیده توسعه یافته که زمینه‌ساز ارتقای توانمندی‌ها را برای اعضای هیئت علمی فراهم می‌کند، شناخته نشده است. از جمله بی‌توجهی به کارراهه شغلی درک عمیق اعضای هیئت علمی از هدف‌ها و استراتژی‌های گروه، دانشکده و دانشگاه و همسو کردن هدف‌ها، استعدادها و توانمندی‌های فردی و سازمانی با این هدف‌ها و استراتژی‌ها است. دانشگاه‌ها هم در جهت توانمند کردن و فراهم کردن مسیر شغلی بهتر و با کیفیت‌تر برای اعضای هیئت علمی کاری انجام نخواهند داد. آنها با مشخص کردن نقاط قوت و ضعف و تهدید و همچنین فرصت برای اعضای هیئت علمی می‌توانند نقشه راه برای دستیابی به هدف‌های سازمانی و همچنین برابرتر بودن دوران کاری اعضای هیئت علمی نقش آفرینی کنند؛ اما متأسفانه در این راه برنامه و هدف و استراتژی مناسب و مثبتی، انجام و پیش‌بینی

1. Skolink

نشده است. شناخت نداشتن طرفین، یعنی اعضای هیئت علمی و دانشگاه از وظایف و هدف‌های همدیگر باعث شده است که دانشگاه مسیر و راه واقعی خود را هنوز پیدا نکند و اعضای هیئت علمی هم هنوز احساس کنند وظایف آنها تنها در تدریس و ارائه مقاله و ترجمه کتاب محدود شده است. مسئله دردآور این است که مسئولان رده بالای دانشگاه و حتی وزارت علوم نیز وظایف اعضای هیئت علمی را در این حد تعریف کرده‌اند. در آیین نامه ارتقای هیئت علمی، جنبه کمی بودن آن بیشتر مدنظر و مشهود است. این آیین نامه، اعضای هیئت علمی را به سمت کمیت واحدهای تدریس موظفی، تدوین مقاله‌های بی‌خاصیت و بی‌هدف و ترجمه، تشویق کرده و سوق می‌دهد و این نوع نگاه و نگرش سبب فرسودگی شغلی، نداشتن رضایت شغلی، بی‌برنامه بودن اعضای هیئت علمی، پایین آوردن شأن و جایگاه اعضای هیئت علمی، تعیین نکردن نقشه راه برای توسعه و تحکیم پیوندهای اجتماعی و سازمانی عضو جدید با لایه‌های مختلف عملیاتی دانشگاه و احراز هویت دانشگاهی می‌شود. استفاده نکردن و نداشتن برنامه‌ریزی و مدیریت کارراهه شغلی در محیط دانشگاه و برای اعضای هیئت علمی در زمینه ارتقا و اثبات شایستگی آنها موجب شده است که اعضای هیئت علمی نیازها و علایق خود را در حوزه علمی بازشناسی و تعریف نکنند، قلمرو و شایستگی آنها محدود شود و نتوانند مهارت‌های برتر خودشان را تعیین و استفاده کنند. همین شکاف و مسائل باعث می‌شود که آنها در تحلیل شکاف بین جایگاه مطلوب و جایگاه کنونی خود با مشکل روبه‌رو شوند. از همه مهم‌تر، سیستم ارتقا و پیشرفت آنها بیشتر بر اساس نوشتن مقاله، ترجمه کتاب و گرفتن ساعات موظف اداری و آموزشی خواهد بود. آیین نامه ارتقای هیئت علمی هم که تدوین شده است نمی‌تواند نظام دانشگاهی و اعضای هیئت علمی را پربار و پرثمر نشان بدهد. تنظیم و پیشبرد کارراهه، اقدامی دوجانبه و مستلزم تعامل همه‌جانبه و پویای عضو هیئت علمی و دانشگاه است. موفقیت در این زمینه می‌تواند آثار زیادی در زندگی فردی و سازمانی اعضای هیئت علمی داشته باشد. دستاوردهای ناشی از طراحی و اجرای کارراهه موضوعی است که هم به اعضای هیئت علمی و هم به دانشگاه مربوط می‌شود. برای اعضای هیئت علمی، به‌ویژه افرادی که به‌تازگی کار خود را در دانشگاه آغاز کرده‌اند و از نظر زمانی انعطاف لازم برای تنظیم برنامه‌های رشد حرفه‌ای خود در بلندمدت را دارا هستند، کارراهه می‌تواند یکی از کلیدهای تصمیم‌گیری در زندگی دانشگاهی باشد. آنها از این طریق، نقشه منسجم و پیوسته‌ای از فعالیت‌های اصلی خود را در مسیر تجربه‌ها و دانش‌کاری طراحی می‌کنند و به کمک گروه و دانشکده و با حمایت‌هایی که دریافت می‌کنند آن را به اجرا در می‌آورند (شاه‌بندرزاده و همکاران، ۱۳۹۰).

کارراهه به همسو کردن «انگیزه‌ها، استعدادها، توانمندی‌ها و آرزوهای فردی» عضو هیئت علمی با «مسئولیت‌ها و وظایف شغلی» که دانشگاه از او انتظار دارد، کمک خواهد کرد. همچنین، کارراهه می‌تواند در موارد زیر برای اعضای هیئت علمی ارزشمند باشد:

۱. کمک به کسب هویت دانشگاهی، مقام و منزلت علمی؛

۲. امکان شناخت استعدادها، توانمندی‌ها و فرصت‌ها برای رسیدن به هدف‌های فردی و سازمانی؛
 ۳. برنامه‌ریزی رشد حرفه‌ای از طریق تهیه نقشه راه برای پیشرفت؛
 ۴. ارتقای قدرت پیش‌بینی تغییرات و پیشرفت همگام با آن؛
 ۵. اجتناب از روزمرگی و موازی‌کاری؛
 ۶. انسجام و همسازي بين هدف‌های فردی و دانشگاهی و افزایش رضایت شغلی (راهنمای طراحی کارراه شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۳۹۷).
- شناسایی کارراه‌های شغلی برای افراد و اعضای هیئت علمی، مفید و مهم است؛ زیرا می‌توانند با گزینش آنها مسیر شغلی مناسب‌تری برای خود تعیین کنند. همچنین اگر مدیران بتوانند کارراه شغلی نیروی انسانی خود را شناسایی کنند بهتر می‌توانند در رشد و پیشرفت شغلشان به آنها کمک کنند (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۴). حالا با توجه به مسائل و موارد و همچنین هدف‌های کارراه شغلی برای اعضای هیئت علمی و دانشگاه و دست‌اندرکاران اجرایی در دانشگاه‌ها، هدف از اجرای این پژوهش، بررسی اهمیت و وضعیت کارراه شغلی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه است و اینکه ابعاد کارراه شغلی تا چه اندازه در میان اعضای هیئت علمی اهمیت دارد و اولویت‌بندی هر یک از این ابعاد چگونه است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

کارراه شغلی به معنی زنجیره‌ای از تجربه‌های کاری مرتبط است که فرد در طول زمان به دست می‌آورد و در واقع، راهی است که فرد در زندگی کاری خود می‌پیماید. مفهوم کارراه شغلی، به‌عنوان حلقه پیوند سازمان‌ها و افرادی که برای آنها کار می‌کنند، از هر دو جنبه درونی و بیرونی بررسی می‌شود. از جنبه بیرونی، شامل مشاغل و موقعیت‌هایی است که فرد به وسیله آنها پیشرفت می‌کند و به‌صورت شاخص‌های سازمانی مسیر شغلی تعریف شده است؛ در حالی که در جنبه درونی دربرگیرنده گرایش‌ها، ارزش‌ها، ادراکات و واکنش‌های مؤثر به تجارب شغلی است که می‌تواند نتایج مهمی برای خشنودی، تعهد، رشد چشمگیر عملکرد و باقی ماندن افراد در یک سازمان داشته باشد (چیو و همکاران^۱، ۲۰۰۷؛ دنزیگر و همکاران^۲، ۲۰۰۸). شاین^۳ (۱۹۹۶) کارراه شغلی را عبارت از خودپنداره شخص می‌داند که از سه مقوله تشکیل شده است: ۱- استعداد و توانایی‌های ادراک خود؛ ۲- احساس تکامل یافته نسبت به انگیزه‌ها و نیازها؛ ۳- ارزش‌های اساسی و مهم مربوط به مسیر شغلی (بک و لویپا^۴، ۲۰۰۱؛ هون‌تان و چوکویک^۵، ۲۰۰۱). دو مورد اول، مربوط به تجربه‌های واقعی در محیط کاری

1. Chiu et al
 2. Danziger et al
 3. Schein
 4. Beck & Lopa
 5. Hoon Tan & ChooQuek

است، در حالی که مورد سوم از واکنش‌های فردی به هنجارها و اصول و ارزش‌هایی است که در موفقیت‌های کاری و اجتماعی متفاوت با آن مواجه می‌شویم (راما کریشنا و پتوسکی^۱، ۲۰۰۳؛ کنیوتن^۲، ۲۰۰۴). به عقیده شاین (۱۹۹۶) هنگامی که افراد وارد دنیای کار می‌شوند، برای پیمودن مسیر شغلی و حرفه‌ای خود به محرک‌ها و دستاویزهایی نیاز دارند که بتوانند انگیزه و اشتیاق کافی را در آنها ایجاد کند و توسعه دهد. وی ارکان کارراهه شغلی را خودتصویری و خودباوری فرد از نحوه ترقی در شغلش تعریف کرده است.

در سازمان‌ها، مسیرهای کارراهه پیشرفت شغلی و فرصت‌های پیشرفت شغلی با سازماندهی مجدد، کوچک‌سازی، مناسب‌سازی، عدم لایه‌بندی، فشرده‌گی سازمانی، تیم‌سازی و منبع‌گزینی در میان تغییرات زیادی که اتخاذ می‌شود، عمیقاً دگرگون می‌شوند. در اغلب ملاحظات این روزها، وضعیت مسیرهای شغلی، از هیاهوها و جنجال‌هایی است که به دلیل بی‌ثباتی پیش‌رونده در روابط مردم و سازمان‌ها روی می‌دهد. صاحب‌نظران تلاش کرده‌اند که پیامدهای کارراهه شغلی را از لحاظ تغییرات جاری در ساختار و تقسیم کار در سازمان‌ها نشان دهند (عباس‌پور، ۱۳۹۱)؛ چراکه از مهم‌ترین راه‌هایی که به عملکرد مطلوب و تبادل بلندمدت بین نیروی کار و سازمان منجر می‌شود، مسیر شغلی است (ترمبلی و همکاران^۳، ۲۰۱۴). شاین (۱۹۹۶) کلمه کارراهه شغلی را دارای معنای درونی و بیرونی می‌داند. به‌زعم وی، کارراهه شغلی درونی شامل احساس درونی است که فرد نسبت به زندگی کاری خود معمول می‌دارد. این مفهوم اشاره دارد به توالی نقش‌های زندگی که یک فرد برای پیشرفت خود از طریق یک یا چند مسیر شغلی بیرونی در رویا و خیال می‌پروراند. از نقطه نظر بیرونی، کارراهه شغلی اشاره دارد به توالی نقش‌های رسمی که با یک حرفه معین پیوند می‌خورد. مراحل و نقش‌های اجتماعی، به وسیله خط‌مشی‌های سازمانی و مفاهیم اجتماعی تعریف می‌شود که از یک فرد می‌توان در ساختار شغلی انتظار داشت (شاین، ۱۹۹۶). تئوری بروکراسی ماکس وبر را می‌توان یک تلاش قدیمی در خصوص ایجاد کارراهه سازمانی دانست. پس از آن، تعداد زیادی از نظریه‌های مطرح شده در خصوص کارراهه از صاحب‌نظران آمریکا بود که از میان مطالعات سازمان و مدیران، افرادی چون سوپر (۱۹۷۵)، هیوز (۱۹۵۸)، هال (۱۹۷۶)، شاین (۱۹۷۸) با ارائه مقاله‌های متعدد سهم عمده‌ای در این خصوص داشته‌اند (میر و همکاران^۴، ۲۰۰۴). مسیرشغلی و توسعه شغلی را از دو منظر سازمانی و فردی می‌توان نگاه کرد. در منظر سازمانی، طی کردن مراحل شغلی و توسعه بخشیدن به مراحل، پله‌ها و در نگاه فردی کمک به افراد برای مشخص کردن هدف‌های مهم شغلی و راه رسیدن به این هدف‌ها است. ارتقای شغلی به‌طور سنتی به بهبود موقعیت و پست، پیشرفت در پست همراه با افزایش مسئولیت اشاره دارد و بیشتر افراد در جستجوی آن هستند. ارتقا معمولاً با مسئولیت و رضایت شغلی بیشتر همراه است، اما این فرایند همیشه به‌عنوان تجربه‌ای مثبت برای کارکنان و کارفرمایان

1. Ramakrishna & Potosky
2. Kniveton
3. Tremblay et al
4. Meyer et al

تلقی نمی‌شود؛ چراکه در مواردی بی‌عدالتی، دخالت اغراض شخصی و پنهان کاری می‌تواند اثر بخشی در برخی جهات بکاهد (دسلر^۱، ۲۰۰۷). کارراهه شغلی شامل فعالیت‌هایی است که به زندگی تداوم، نظم و معنا می‌بخشد. مطالعه کارراهه شغلی مؤثر اولاً باعث کمک به تشخیص علایق، تمایلات و قابلیت‌های فردی می‌شود؛ ثانیاً آگاهی و اطلاعات کامل در رابطه با سازمان را در اختیار فرد قرار می‌دهد؛ ثالثاً شرایطی را فراهم می‌کند که فعالیت‌های فرد با فرصت‌های شغلی تطبیق یابد؛ همچنین فرد شرایط واقعی و مسیر شغلی خود را به خوبی بشناسد و در نهایت به منظور دست‌یافتن به هدف‌های خویش تلاش لازم را برای برنامه‌ریزی آموزشی، تحصیلات، تغییرات و تکامل خود داشته باشد. در زمینه کارراهه شغلی اعضای هیئت علمی و ابعاد آن تحقیقاتی صورت نگرفته و این ابعاد هم استخراج شده از پژوهش کیفی است که پس از فرایند کدگذاری و تلخیص داده‌ها استخراج و تدوین شده است. اگرچه پژوهشی که به‌طور مستقیم به تبیین و بررسی ابعاد کارراهه شغلی اعضای هیئت علمی پرداخته باشد، در دسترس نیست اما در عین حال مطالعاتی در این زمینه صورت گرفته است که می‌تواند به درک بهتر دانش موجود درباره این متغیر کمک کند. به‌عنوان نمونه شاین در سال (۱۹۹۶)، پس از مطالعه طولی روی کارراهه شغلی گروهی از مدیران و دانشجویان بنیاد فناوری ماساچوست^۲ و ایجاد مفهوم کارراهه شغلی، آن را به هشت نوع تقسیم کرده است. در میان این هشت نوع، دو تا از اینها یعنی شایستگی مدیریت عمومی^۳ و خلاقیت و کارآفرینی^۴ را مدنظر قرار داده است که در این پژوهش هم به شایستگی مدیریتی و خلاقیت و کارآفرینی اشاره شده است. از دیدگاه راجان و همکاران^۵ (۲۰۱۴) بلوغ در تدریس و آموزش از اساسی‌ترین توانمندی‌های اعضای هیئت علمی است و یادگیری فعال، مدیریت، تدریس فعال، استفاده از فناوری، حل مسائل و اختلاف دانشجویان در حین تدریس، اجرای قوانین و سیاست‌ها، ابعاد توانمندی آموزشی و تدریس است. سلیمی و همکاران (۱۳۹۴) شایستگی‌ها و توانمندی‌های اعضای هیئت علمی را با توجه به ادراکات و انتظارات دانشجویان دکتری شناسایی کرده و به این نتیجه رسیدند که مهم‌ترین توانمندی استادان در یک دهه آینده، شایستگی پژوهش خواهد بود. در پژوهش فتحی و آجارگاه و همکاران (۱۳۸۹) با عنوان «ابعاد شایستگی‌ها و توانمندی‌های اعضای هیئت علمی» نیز به بعد توانمندی‌های فردی اعضای هیئت علمی تأکید شده است، شامل: مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی (عبارت از ضمانت و تعهد استادان در ارتباط با وظایف محول شده و دانشجویان که بر عهده او است و به‌واسطه آن استادان خود را ملزم به پاسخگویی در قبال نتایج مربوطه آن می‌دانند)؛ انتقادپذیری (عبارت از پذیرش دیدگاه‌های مخالف نظر خود و پیشنهادها در خصوص ایرادهای موجود و به‌کارگیری انتقادهای صورت گرفته در جهت بهبود مستمر فرایند و اقدامات جاری موجود)؛ نظم و

1. Dessler
 2. Massachusetts Institute of Technology (MIT)
 3. General Managerial Competence
 4. Entrepreneurial Creativity
 5. Ragan et al

انضباط و آراستگی (یعنی توجه ویژه استادان به نظم در کارها و انضباط فردی، داشتن آراستگی ظاهری و باطنی، توجه به وقت‌شناسی، رعایت شأن استادی در پوشش و گویش). حسنی در سال ۱۳۹۳ پژوهشی را با عنوان «ارائه الگویی ساختاری برای ارزیابی شایستگی‌های محوری اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه» اجرا کرده است که در این پژوهش به شایستگی مدیریتی اعضای هیئت علمی توجه شده است. سیدجوادین و همکاران (۱۳۹۱) در مقاله‌ای به مفهوم‌پردازی مرجعیت علمی در نظام آموزش عالی پرداختند که این عنوان با یکی از زیرمؤلفه‌ها در این پژوهش مرتبط و همسو است. از دیدگاه صاحب‌نظران و مصاحبه‌کنندگان، عضو هیئت علمی باید به هنر و مهارت‌های آموزش و از دانش موضوعی در حیطه تخصصی خود برخوردار باشد، همچنین از دستاوردهای علمی خود در تراز ملی و جهانی دفاع کند، باید در جهت ارتقای کیفی و کمی رشته‌اش سطح تولیدات علمی خود را فراتر از مرزهای جغرافیایی تعیین کند.

وانگی^۱ (۲۰۰۶) اظهار داشته است که ویژگی‌های حرفه‌ای استادان شامل تفکر منطقی، برقراری ارتباط، موفقیت‌مداری، روابط فردی، کسب اطلاعات، مسئولیت‌پذیری، خلاقیت و نوآوری است. دیاز و سانتولالا^۲ (۲۰۱۰) در پژوهشی درباره نیازهای توسعه‌ای اعضای هیئت علمی در پاسخگویی به چالش‌های آموزش عالی، این نیازها را در سه سطح توانمندی‌های مهارتی، بین‌فردی و سیستماتیک تقسیم کرده‌اند. لارسن و روسکو^۳ (۲۰۰۹) در پژوهش خود با بررسی اثرهای بالندگی هیئت علمی در دانشگاه کلرادو، مهم‌ترین نیازهای اعضای هیئت علمی را به سه دسته کلی نیازهای فردی، نیازهای سازمانی و نیازهای سیستمی تقسیم کردند. گیوان و گین^۴ (۲۰۰۹) مدلی را برای ارتقای توانمندی استادان ارائه کردند که بر اساس آن شایستگی و ارتقای حرفه‌ای استادان به چهار دسته توانمندی فردی، توانمندی پژوهشی، توانمندی آموزشی و توانمندی همکاری تقسیم می‌شود. استریتر و همکاران^۵ (۱۹۹۹) پژوهش، تدریس، مدیریت و رهبری در کار تیمی، یادگیری مادام‌العمر و شبکه‌سازی را از توانمندی‌ها و شایستگی‌های اعضای هیئت علمی عنوان کردند. دیاز و سانتائولالا^۲ (۲۰۱۰) در پژوهشی درباره نیازهای توسعه‌ای اعضای هیئت علمی در پاسخگویی به چالش‌های آموزش عالی، این نیازها را در سه سطح شایستگی‌های مهارتی، بین‌فردی و سیستماتیک تقسیم کرده‌اند. در سایر پژوهش‌ها نیز بر صلاحیت عاطفی و ارتباطی تأکید زیادی شده است. همچنین، رابطه دوستانه با دانشجوی و فضای مناسب سازمانی به عنوان شاخص‌های ارتباطی ذکر شده است. در پژوهش آلترمان و همکاران^۶ (۲۰۰۸)، ارتباط ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی و همچنین توسعه شغلی بررسی شد. آنها دریافتند که افرادی که ویژگی‌های شخصیتی خوبی دارند دقیق، وقت‌شناس و قابل اعتمادتر هستند و هدف‌ها و خواسته‌های قوی و از پیش تعیین‌شده‌ای

1. Wangyi
2. Díaz & Santaolalla
3. Laursen & Rocque
4. Qiuyan & Qin
5. Stritter et al
6. Alterman et al

دارند. این افراد به دلیل اخلاق و پشتکار خود، خستگی عاطفی کمتری را تجربه می‌کنند و پیشرفت در کار از کاهش کارایی شخصی و احساس‌های بعدی، اضطراب و افسردگی و عصبانیت آنها جلوگیری می‌کند. گاندولفو^۱ (۱۹۹۷) بر اساس اصول نه‌گانه مسئولیت‌های حرفه‌ای استادان دانشگاهی، به این اصول از چشم‌انداز اخلاقی برای بهسازی هیئت علمی توجه کرده است که عبارت‌اند از: صلاحیت محتوایی، صلاحیت آموزشی، توجه به مسائل حساس و حیاتی، بهسازی دانشجویان، روابط متقابل با دانشجویان، چگونگی احترام گذاشتن به همکاران، ارزشیابی معتبر از دانشجویان و احترام گذاشتن به مؤسسه.

بر اساس آنچه گفته شد چارچوب مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر است.



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ روش، از نوع توصیفی-همبستگی است. ابعاد کارراهه شغلی این پژوهش بر اساس روش کیفی تحلیل مضمون و با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۲۳ عضو هیئت علمی مجرب و صاحب‌نظر و متخصص در رشته مربوطه‌شان استخراج شده است. در ابتدا ۱۸۰ کد باز استخراج

1. Gandolfo

شد و سرانجام در پی کدگذاری و با حذف داده‌های تکراری و چکیده‌سازی داده‌ها تعداد ۹۱ کد باز انتخاب شدند. کدهای باز در کنار هم قرار گرفتند و دسته‌بندی شدند سپس کدهای محوری از بین آنها تدوین شد. تعداد کدهای محوری برای این متغیر کارراهه شغلی ۱۵ کد بود. شایان ذکر است که در راستای تحلیل و تفسیر داده‌ها در این پژوهش، از نرم افزار MAXQDA نسخه ۱۸ برای طبقه‌بندی داده‌ها استفاده شد. سپس بر اساس این کدهای باز و بر اساس مؤلفه‌های طراحی شده ۹۰ پرسش برای این ۱۵ مؤلفه طراحی شد. بنابراین، برای ساخت پرسشنامه، از دستاورد مرحله کیفی این پژوهش و الگوی پیشنهادی استفاده شد و با شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های کارراهه شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از دیدگاه اعضای هیئت علمی، چارچوب پرسشنامه‌های این پرسش فراهم شد. در این پرسشنامه از مقیاس لیکرت با طیف ۵ گزینه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و بسیار موافقم) استفاده شد. در این پرسشنامه از پرسش ۱ تا ۵۷، ده مؤلفه اصلی کارراهه شغلی درونی اعضای هیئت علمی را اندازه می‌گیرد و از پرسش ۵۸ تا ۹۰، پنج مؤلفه اصلی کارراهه شغلی بیرونی اعضای هیئت علمی را مورد سنجش قرار می‌دهد. جامعه آماری شامل تمامی اعضای هیئت علمی شاغل تمام‌وقت در دانشگاه ارومیه بود. بر اساس آخرین آمار و اطلاعات موجود در دانشگاه ارومیه در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۳۹۸ در مجموع تعداد ۵۳۷ عضو هیئت علمی تمام‌وقت در این دانشگاه مشغول به کار بودند. با در نظر گرفتن ریزش پرسشنامه‌ها و غیرقابل استفاده بودن برخی از آنها و همچنین محاسبه حجم نمونه به جامعه آماری بر اساس نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی که ۲۶۴ نمونه بر اساس دانشکده‌ها به دست آمد، تعداد ۲۷۰ پرسشنامه توزیع شد. از بین این تعداد، ۴۰ پرسشنامه ناقص یا غیرقابل استفاده بود و در نهایت ۲۳۰ پرسشنامه قابل استفاده گردآوری شد. حجم نمونه از ۱۰ دانشکده دانشگاه ارومیه که جامعه آماری پژوهش را تشکیل می‌داد، انتخاب شدند. تعداد افراد نمونه انتخاب شده در هر دانشکده به ترتیب (ادبیات؛ ۴۰ نفر، منابع طبیعی؛ ۲۲ نفر، کشاورزی؛ ۲۵ نفر، فنی مهندسی؛ ۲۳ نفر، برق و کامپیوتر؛ ۲۰ نفر، علوم پایه؛ ۴۵ نفر، علوم ورزشی؛ ۱۸ نفر، مدیریت؛ ۱۸ نفر، دامپزشکی؛ ۲۸ نفر و زراعت؛ ۲۵ نفر) بودند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته بهره گرفته شد که شامل ۹۰ سؤال بود و این ۹۰ سؤال، ۱۵ بعد اصلی کارراهه شغلی را اندازه‌گیری می‌کرد. این پرسشنامه از لحاظ روایی توسط افراد متخصص و استادان معتبر ارزیابی شد و از سوی آنها مورد تأیید نهایی قرار گرفت. پایایی این پرسشنامه هم در این پژوهش مورد بررسی و سنجش قرار گرفت که مقادیر ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰/۸۶۲، به دست آمد. همچنین از آزمون تی تک‌نمونه‌ای و فریدمن برای بررسی پرسش‌های پژوهش و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 21 استفاده شد.

پرسش کلی پژوهش

کارراهه شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه چگونه است؟

پرسش‌های جزئی پژوهش

۱. وضعیت کارراهه شغلی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه چگونه است؟
۲. اولویت‌بندی ابعاد کارراهه شغلی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه به چه ترتیبی است؟

یافته‌ها

در این قسمت به توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش پرداخته می‌شود.

جدول (۱) جمعیت شناختی پژوهش

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۱۷۶	۰/۷۷
زن	۵۴	۰/۲۳
کل	۲۳۰	۱۰۰

همان‌طور که جدول (۱) نشان داده شده است، ۲۳۰ نفر حجم نمونه آماری این پژوهش است که در این میان ۱۷۶ نفر مرد و ۵۴ نفر زن بودند.

جدول (۲) آمار توصیفی جمعیت شناختی

آمار توصیفی جمعیت شناختی	تعداد	میانگین	واریانس	انحراف استاندارد
جنسیت	۲۳۰	۱/۲۳	۰/۱۱۸	۰/۴۲
دانشکده	۲۳۰	۵/۰۹	۹/۰۶	۳/۰۱
مرتبۀ علمی	۲۳۰	۲/۶۵	۰/۴۶	۰/۶۷
سابقه علمی	۲۳۰	۲/۸۳	۰/۷۰	۰/۸۳
سن	۲۳۰	۲/۶۵	۰/۶۱	۰/۷۸

تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش

برای بررسی و توصیف داده‌های به‌دست آمده از نمونه مورد مطالعه از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی (میانگین و انحراف استاندارد) استفاده شد تا از چگونگی پراکندگی نمره‌های به‌دست آمده از متغیرهای مورد مطالعه

اطلاعات لازم کسب شود. این داده‌ها در جدول (۳) درج شده است.

جدول (۳) میانگین و انحراف استاندارد ابعاد کارراهه شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه

ابعاد	میانگین	انحراف استاندارد
توانمندی آموزشی	۴/۹۷	.۹۷
توانمندی پژوهشی	۴/۹۷	.۱۱
شایستگی‌های مدیریت	۴/۹۸	.۰۸
تعامل و همکاری	۴/۹۸	.۰۵۹
ویژگی‌های فردی	۴/۸۸	.۲۴
نوآور بودن	۴/۹۶	.۱۵
نگرش مثبت	۴/۹۸	.۰۹
ویژگی‌های حرفه‌ای	۴/۹۹	.۰۶
دانش سازمانی	۴/۹۸	.۰۹
تقویت دانش تخصصی	۴/۹۱	.۰۱
شایستگی بین فردی و کارآفرینانه	۴/۹۵	.۰۸
توسعه پژوهش برون سازمانی	۴/۹۲	.۱۸
ارتباط با صنعت	۴/۹۰	.۱۷
ارتباط با اجتماع	۴/۹۸	.۰۶
مراودات و همکاری آکادمیکی	۴/۹۸	.۰۹

بررسی آمار توصیفی متغیرهای مورد بررسی جدول (۳)، نشان‌دهنده آن است که در میان متغیرهای پژوهش، دانش سازمانی، ارتباط با اجتماع، نگرش مثبت با میانگین (۴/۹۸) مناسب‌ترین وضعیت را دارد. همچنین ویژگی‌های فردی با میانگین (۴/۸۸) در جایگاه آخر قرار دارد. پیش از تجزیه و تحلیل پرسش‌ها، نرمال بودن توزیع متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف تأیید شد که در جدول (۴) نشان داده شده است.

جدول (۴) آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای ابعاد کارراهه شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه

ابعاد	آماره آزمون	P – value
توانمندی آموزشی	.۷۵	.۷۸
توانمندی پژوهشی	.۸۱	.۷۱
شایستگی‌های مدیریت	.۷۷	.۸۱
تعامل و همکاری	.۳۷	.۳۷
ویژگی‌های فردی	.۵۵	.۸۷
نوآور بودن	.۹۸	.۹۸
نگرش مثبت	.۷۶	.۷۸
ویژگی‌های حرفه‌ای	.۶۳	.۶۵
دانش سازمانی	.۹۲	.۹۴
تقویت دانش تخصصی	.۴۵	.۴۷
شایستگی بین فردی و کارآفرینانه	.۵۶	.۶۷
توسعه پژوهش برون سازمانی	.۷۹	.۷۹
ارتباط با صنعت	.۴۲	.۵۲
ارتباط با اجتماع	.۶۳	.۶۵
مراودات و همکاری آکادمیکی	.۸۷	.۸۹

مندرجات جدول (۴) نشان می‌دهد با توجه به اینکه مقدار Z کولموگروف اسمیرنوف تمام متغیرها بزرگ‌تر از $p > 0.05$ است پس مقادیر Z ها از نظر آماری در سطح آلفای 0.05 معنی دار نیست و بیانگر این است که توزیع تمام متغیرها نرمال است.

بحث

هدف از اجرای این پژوهش، مطالعه ابعاد کارراهه شغلی در اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه بود. یافته‌های این پژوهش نشان داد ابعاد کارراهه شغلی در اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه از اهمیت خاصی برخوردار است و در برنامه‌های کاری آنها جایگاه خاصی دارد و به این ابعاد توجه می‌شود. زیرا توسعه کارراهه شغلی شامل برنامه‌ریزی مسیر شغلی افراد و اجرای برنامه‌های مسیر شغلی آنان به کمک تحصیلات، آموزش و اکتساب تجربه‌های کاری است. یافته‌های مربوط به پرسش اول نشان داد که وضعیت کارراهه شغلی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه از وضعیت مطلوبی برخوردار است و با توجه به نتایج یافته‌ها ابعاد کارراهه شغلی در

وضعیت مناسب و جایگاه خوبی قرار دارد. در ارتباط با این ابعاد پژوهش‌های زیادی انجام نگرفته است اما به طور غیرمستقیم نتایج این پژوهش با یافته‌های قلاوندی (۱۳۸۹)، نجفی و همکاران (۲۰۱۷)، قلاوندی و همکاران (۱۳۹۳)، فتحی واجارگاه و همکاران (۱۳۹۸)، پرت و فورمن^۱ (۲۰۰۰)، هواگارد و هنسن (۲۰۰۷) همخوانی دارد. در ارتباط با پرسش دوم پژوهش، یافته‌ها نشان دارد که میانگین ابعاد کارراهه شغلی در میان اعضای هیئت علمی متفاوت است و این تفاوت معنی‌دار است. این نتایج پژوهش به طور مستقیم و غیرمستقیم با یافته‌های قلاوندی (۱۳۸۹)، دیاز و سانتائولالا (۲۰۱۰)، سنگری (۱۳۹۶)، راگان (۲۰۱۴) و صادقی و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی دارد.

نتیجه‌گیری

اجرای این پژوهش و یافته‌های آن به خوبی نشان داد که یکی از مفاهیم بسیار حائز اهمیت در حوزه مدیریت منابع انسانی، مدیریت مسیر پیشرفت شغلی کارکنان است. کارراهه شغلی، در بردارنده یک الگو یا جهت‌گیری ترقی در کار، مطابق با نگرش‌ها و انگیزه‌های کارکنان است که آنها در نقش‌های کاری خود ایفا می‌کنند و موجب پیشرفت در طی سنوات خدمت خود می‌شوند. اعضای هیئت علمی که به‌عنوان کانون و قلب نظام دانشگاهی شناخته می‌شوند و زمینه‌ساز توسعه و پیشرفت نظام آموزش عالی هستند در صورتی که نتوانند برای دوران کاری و حرفه‌ای خودشان برنامه‌ریزی مناسبی داشته باشند زود دچار فرسودگی شغلی خواهند شد؛ بنابراین لازم است که اعضای هیئت علمی برای اثربخش بودن و کارایی و برنامه‌ریزی دقیق برای دوران کاری خود حتماً به کارراهه شغلی و ابعاد آن توجه خاصی کنند. در شغل هیئت علمی طی کردن مراحل پیشرفت یا رسیدن به مراتب بالاتر به نوعی ارتقای عمودی در این شغل تلقی می‌شود. یکی از ابعاد مهم کیفیت زندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی میزان فراهم بودن و برخوردار بودن آنان از فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای و طی کردن مراحل پیشرفت حرفه‌ای و ارتقای مرتبه علمی آنهاست. این اصطلاحی است که در توصیف موفقیت یا عدم موفقیت عضو هیئت علمی در طی مسیر شغلی و حرفه‌ای آنها استفاده می‌شود. تنظیم و پیشبرد کارراهه، اقدامی دوجانبه و مستلزم تعامل همه‌جانبه و پویای عضو هیئت علمی و دانشگاه است. موفقیت در این زمینه می‌تواند آثار زیادی در زندگی فردی و سازمانی اعضای هیئت علمی داشته باشد. دستاوردهای ناشی از طراحی و اجرای کارراهه موضوعی است که هم به اعضای هیئت علمی و هم به دانشگاه مربوط می‌شود. داشتن و توجه کردن به کارراهه شغلی، تعیین نقشه راه برای توسعه و تحکیم پیوندهای اجتماعی و سازمانی با لایه‌های مختلف عملیاتی دانشگاه و احراز هویت دانشگاهی است و در این راه عضو هیئت علمی باید بتواند به اتکای مبانی معتبر علمی، مسیر و فرایند بهبود در مهارت‌های آموزشی و پژوهشی خود را مشخص سازد.

1. Pratt & Foreman

کارراهه شغلی اعضای هیئت علمی برای دانشگاه و خود اعضای هیئت علمی و ارزیابان استادان و مسئولان رده بالای دانشگاه به طور عام و خاص برای برنامه ریزی کارراهه شغلی و مدیریت آن در جهت پیشرفت و ارتقای اعضای هیئت علمی و همچنین مسئولیت پذیری دانشگاه و از همه مهم تر تعامل همه جانبه و پویای عضو هیئت علمی و دانشگاه و موفقیت و دستاوردهای بیشتر اهمیت ویژه ای دارد. بر پایه یافته های پژوهش کیفی و کمی الگوی کارراهه شغلی اعضای هیئت علمی از ۱۵ بعد تشکیل شده است و با توجه به اینکه ابعاد و مؤلفه های الگوی طراحی شده برگرفته از آرا و نظرات اعضای هیئت علمی دانشگاه دولتی و معتبر است، پیشنهاد می شود در زمینه ارتقا و پیشرفت اعضای هیئت علمی و دانشگاه به این ابعاد و مؤلفه ها توجه ویژه ای شود. دیگر اینکه پیشنهاد می شود برای تنظیم برنامه رشد حرفه ای اعضای هیئت علمی و هم دانشگاه در بلندمدت، نقشه منسجم و فعالیت های اصلی خود را در مسیر دانش کاری بر پایه این ابعاد و مؤلفه های کارراهه شغلی ترسیم کنند؛ زیرا استفاده از کارراهه شغلی برای تنظیم برنامه و فعالیت ها می تواند یکی از کلیدهای اصلی تصمیم گیری دانشگاهی باشد و همچنین این مورد می تواند به کسب هویت دانشگاهی، مقام و منزلت علمی کمک زیادی کند. همچنین، مدیران اجرایی دانشگاه ها توجه کنند وقتی عضو هیئت علمی بین کار و ابعاد و مؤلفه های کارراهه شغلی درونی و بیرونی سازگاری ببینند، به احتمال زیاد باعث اثربخشی شغلی، رضایت و ثبات خواهد شد. بر این اساس، پیشنهاد می شود در طراحی کارراهه شغلی اعضای هیئت علمی به همه ابعاد و مؤلفه های آنها در جهت پرداخت و ارتقای سلسله مراتبی مناصب توجه شود. در برنامه ریزی و مدیریت کارراهه شغلی درونی و بیرونی محیط دانشگاه، مدیران اجرایی و اعضای هیئت علمی باید به گونه ای عمل کنند تا کارکنان در طول زندگی کاری خود، مشاغل را برعهده بگیرند که به صورت اتفاقی نباشد بلکه در مسیر شغلی فرد و تناسب شغل مورد توجه قرار بگیرد زیرا موجب موفقیت کارراهه شغلی اعضای هیئت علمی و همچنین رشد و پیشرفت دانشگاه و سازمان خواهد شد. با توجه به یافته های این پژوهش به پژوهشگران پیشنهاد می شود در پژوهش های آینده، مقایسه پذیری الگوهای کارراهه شغلی ایران و کشورهای پیشرفته جهان را بر اساس ابعاد و مؤلفه های آن بررسی کنند. موانع و تنگناهای پیاده سازی برنامه ریزی کارراهه شغلی را در دانشگاه های ایران، مطالعه و بررسی کنند. بررسی نقش و اهمیت برنامه ریزی مسیر شغلی و توسعه آن بر خود کارآمدی و هویت شغلی اعضای هیئت علمی نیز پیشنهاد می شود. از محدودیت های این پژوهش می توان به تعداد زیاد سؤال های پرسشنامه و طولانی بودن محتوای پرسش ها اشاره کرد.

تقدیر و تشکر

بدین وسیله از معاونت محترم آموزشی و پژوهشی دانشگاه ارومیه به خاطر حمایت معنوی / همکاری در اجرای پژوهش حاضر سپاسگزاری می شود. همچنین از آقای دکتر حسن فلاوندی / آقای دکتر محمد حسینی جهت همکاری در این تحقیق تشکر و قدردانی می شود.

References

- Abbaspour, A. (2011). *Advanced Human Resource Management (Approaches, Processes and Functions)*. Tehran: Samat Publications, Sixth Edition. [Persian]
- Ahmadi Sharif, M., Zakeri, A., & Safarzadeh, H. (2011). *Advanced Human Resource Management (Concepts, Theories and Applications)*. Tehran: Tarbiat Dabir Shahid Rajaei University Press, First Edition. [Persian]
- Alterman, T., Grosch, J., Chen, X., Chrislip, D., Petersen, M., Krieg, Jr E. et al. (2008). Examining associations between job characteristics and health: linking data from the Occupational Information Network (O* NET) to two US national health surveys. *Journal of occupational & environmental medicine*, 50(12), 1401-13.
- Barclay, B. W., Chapman, J. R., & Brown, B. L. (2013). Underlying Factor Structure of Schein's Career Anchor Model. *Journal of Career Assessment*, 21(3), 430-451.
- Baruch, Y. (2004). *Managing Careers: Theory and Practice*. FT Prentice-Hall, Harlow.
- Beck, J., & La Lopa, J. M. (2001). An Application of Schein's Career Anchors Inventory to Hotel Executive Operating Committee Members. *International Journal of Hospitality Management*, 20, 15-28.
- Career Design Guide for Faculty Members of Ferdowsi University of Mashhad (2018). Vice Chancellor for Education, Ferdowsi University of Mashhad, Second Edition.
- Chiu, C., HsinGinn, H., Chung, L., & Siao, S. (2007). A study of career anchors and characteristic preferences of IS students. *Journal of Compute Information Systems*, 47(3), 24-33.
- Danziger, N., Moore, D., & Valancy, R. (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. *Career Development International*, 3(1), 7-19.
- Dessler, G. (2007). *Human resource management 10th edition*. Florida International University, Prentice-hall. Inc.
- Diaz, M.J.F., & Santaolalla, R.C. (2010). Faculty attitudes and training needs to respond the new European.
- Dolan, L., & Schuler, R. S. (2009). *Human Resources and Human Resources Management*, translated by Mohammad Saebi and Ali Tusi, Tehran: Higher Education Institute of Management and Planning. [Persian]
- Ebrahimi, H., Qomi, F., & Seyedrezaee, Z. (2016). Workforce planning and anchors of career path, the fourth national conference and the second international conference on accounting and management with new applied and research approaches. [Persian]
- Francis, D. (2013). *Employee Progress Management*, translated by Dr. Hassan Darvish, Mina Khalili and Majid Nodeh Farahani, Tehran: Mahkameh Publications, First Edition. [Persian]
- Gandolfo, A. (1997). Identifying lurking alligators: An essay on the ethical dimensions of faculty

- development. *Innovative Higher Education*, 22(2), 135-150.
- Ghalavandi, H., Soltanzadeh, V., & Alizadeh, M. (2013). Study of job support of faculty members of Urmia University and its relationship with organizational commitment. *Quarterly Journal of Educational Measurement & Evaluation Studies*, 4(5), 11-31. [Persian]
- Hassani, M. (2015). Providing a structural model for evaluating the core competencies of faculty members of Urmia University: Application of hierarchical analysis process. *Quarterly Journal of Job & Organizational Counseling*, 6(18), 75-55. [Persian]
- Hoon Tan, H., & ChooQuek, B. (2001). An exploratory study on the career anchors of educators in Singapore. *The Journal of Psychology*, 135(5), 527-545.
- Hovgard, A., & Hansen, E. (2007). Innovativeness in the global forest products industry: exploring new insights. *Canadian Journal of Forest Research*, 37(8), 1324-1335.
- Jan Ali Zadeh Choobasti, H., Farzaneh, S., & Gholami A. (2013). Correlation between quality of life and scientific productivity of faculty members. *Journal of Youth Sociological Studies*, 4(12), 56-31. [Persian]
- Kniveton, B. H. (2004). Managerial career anchors in a changing business environment. *Journal of European Industrial Training*, 28(7), 564-573.
- Laursen, S., & Rocque, B. (2009). Faculty development for institutional change: Lessons from an advance project. *The Magazine of Higher Learning*, 41(2).
- Management Research and Ideas.
- Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., & Jackson, D. N. (2004). Organizational Commitment and Job Performance: It's the Nature of the Commitment that Counts. *Journal of Applied Psychology*, 74, 152-156.
[http://dx.doi.org/10.1016/0923-4748\(91\)90027-O](http://dx.doi.org/10.1016/0923-4748(91)90027-O)
- Najafi, H., Maleki, H., Farmahini Farhani, M., & Jafari Harandi, R. (2000). Evaluation of Professional Ethics Dimensions of faculty members' teaching from the viewpoint of students at Shahed University School of Medicine. *J Med Edu Dev*, 9, 93-102. [Persian]
- Nourshahi, N., & Faraskhah, M. (2011). Quality of work life of faculty members based on their lived experience. *Iranian Higher Education Association Quarterly*, 4(2). [Persian]
- Pratt, M. G., & Foreman, P. O. (2000). Classifying managerial responses to multiple organizational identities. *Academy of Management Review*, 25(1), 18-42.
- Qalavandi, H. (2010). *Analysis of quality of work life relationships, career anchors and organizational performance perspectives of faculty members of Tabriz, Urmia and Ardabil universities*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Isfahan. [Persian]
- Qiuyan, T., & Qin, H. (2009). *Analysis on the competency model of the lecturers in the application oriented university*. Retrieved from www.seiofbluemountain.com.

- Ragan, L. C., Bigatel, P. M., & Dillon, J. M. (2012). from Research to Practice: Towards an Integrated and Comprehensive Faculty Development Program. *Journal of Asynchronous Learning Networks*, 16(5), 71 – 86.
- Ramakrishna, H. V., & Potosky, D. (2003). Conceptualization and exploration of composite career anchors: an analysis of information system personnel. *Human Resource Development Quarterly*, 14(2), 199-215.
- Sadeghi, F., Hosseini, M., Rezvanfar, A., Harifzadeh, A., & Meridad Sadat, P. (2009). Investigating the Influential Structures on the Professional Development of the Faculty of Agriculture. *Iranian Journal of Economic Research & Development*, 40(4), 77- 69. [Persian]
- Salimi, Q., Elham, H., & Fahimeh, K. (2016). Qualifications of faculty members to fulfill the mission of the university, reflection on the perceptions and expectations of doctoral students. *Two Quarterly Journal of Innovation & Value Creation*, 7, 103-85. [Persian]
- Sangari, N. (2017). Development of a model of core competencies of faculty members of Islamic University (case study of Al-Zahra University). *Management in Islamic University*, 6(1). [Persian]
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited Implications for career development in the 21 century. *Academy of Management Executive*, 10(40), 80-88.
- Seyedjavadin, R., Hasangholipour, T., Rahnavard, J., & Taab, M. (2013). The concept of scientific authority in the higher education system. From: <https://civilica.com/doc/1277402>. [Persian]
- Shahbandarzadeh, H. & Hahi Hosseini, E. (2011). A study of employees' perceptions as the main assets of the organization and evaluating their progress by the developed example of Shine, *Second Executive Management Conference*, July, 2011, pp. 10-1. [Persian]
- Skolink, M.L. (1998). Higher education in the 21st century, perspective on an emerging body of literature. *Futures*, 30(7), 635-650.
- Somaya, D., & Williamson, I. O. (2008). Rethinking the War for Talent. *MIT Sloan Management Review*, 49(4), 29- 34.
- Stritter, F. T., Bland, C. D., & Youngblood, P. L (1991). Determining Essential Faculty Competencies. *Teaching & Learning in Medicine*, 3(4).
- Tremblay, M., Thierry, W., & Laura, W. (2014). *Revisiting The career anchor model : A proposition and an Empirical investigation of a new model of career values structure*. ISSN 0034 - 379X (813 -838), Academy Of Management Meeting.
- Wangyi, D. (2006). The structure dimensions of the competency of the college teachers. *Exploration of the Higher Education*, 4, 89-92.
- Zahedi, S., & Bazargan, A. (2013). Opinions of faculty members on the needs of their professional development and methods of meeting the needs. *Quarterly Journal of Research & Planning in Higher Education*, 67, 89-69. [Persian]