

## ارزیابی وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی و ارائه راهکارهای مطلوب برای ارتقای آن (مورد مطالعه: یک دانشگاه نظامی)

امین همایینی دمیرچی<sup>۱</sup>، حسن محبوب عشرت آبادی<sup>۲</sup>، داریوش مهری<sup>۳</sup>، عبدالله وثوقی نیبری<sup>۴</sup>

### چکیده

هدف از این پژوهش، ارزیابی وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی و ارائه راهکارهای مطلوب برای ارتقای آن است. اعضای هیئت علمی از عوامل زیربنایی آموزش عالی هستند که توسعه کیفی آن‌ها تأثیر بسزایی بر عملکرد دانشگاه‌ها دارد و توجه به بالندگی اعضای هیئت علمی به عنوان مهم‌ترین نیروهای متخصص کشور ضرورتی انکارناپذیر است. با توجه به تحولات سریع علوم نظامی در دهه‌های گذشته، ضرورت توجه به آموزش نظامی نوین بیش از سایر حوزه‌ها احساس می‌شود و توانمندسازی اعضای هیئت علمی به عنوان یک برنامه بنیادی و با رویکردی توسعه‌ای مورد توجه قرار گرفته است. روش پژوهش، توصیفی-پیمایشی و جامعه آماری آن کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد مطالعه بود. تعداد ۹۴ نفر با استفاده از روش تصادفی طبقه‌بندی شده به عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج به دست آمده نشان داد که وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی و مؤلفه‌های آن (بالندگی سازمانی، بالندگی آموزشی، بالندگی فردی) به جز مؤلفه بالندگی حرفه‌ای، در سطح ۰/۰۵ بالاتر از متوسط نظری قرار دارند. نتایج همچنین نشان داد بین دانشکده‌های دانشگاه مورد مطالعه از نظر بالندگی اعضای هیئت علمی در سطح ۰/۰۵ تفاوت معنی‌داری وجود دارد و میزان میانگین نمرات اعضای هیئت علمی دانشکده مدیریت بیشتر از دانشکده‌های زبان و پرواز است. نتایج تحلیل عاملی نیز برآزش الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی را تأیید کرد و نشان داد که مؤلفه‌های مطرح شده در پژوهش به خوبی بالندگی اعضای هیئت علمی را ارزیابی می‌کنند. در پایان، با توجه به نظرات اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد مطالعه، راهکارهایی برای ارتقای بالندگی اعضای هیئت علمی ارائه گردیده است.

**واژه‌های کلیدی:** بالندگی اعضای هیئت علمی، بالندگی سازمانی، بالندگی حرفه‌ای، بالندگی آموزشی، بالندگی فردی.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران

۲. استادیار مدیریت آموزش عالی، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری

۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه شهید بهشتی، مدرس دانشگاه هوایی شهید ستاری

۴. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (گرایش تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری)، دانشگاه تهران

## مقدمه

در هر سازمانی، نیروی انسانی از جایگاه خاصی برخوردار است و سرمایه اصلی آن تلقی می‌شود (دراکر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹، ترجمه رضایی‌نژاد، ۱۳۸۱). در سازمان‌های دانش‌بنیان به طور کلی و دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به طور ویژه، که اصلی‌ترین نیروی انسانی را اعضای هیئت علمی تشکیل می‌دهند، این جایگاه بسیار والاتر است؛ چرا که در این گونه سازمان‌ها، فعالیت‌های اصلی و تخصصی، توسط اعضای هیئت علمی انجام می‌شود و توجه به آنان به منزله اهمیت به سرمایه انسانی در دانشگاه و مراکز آموزش عالی است (دایگل و جارمون<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷: ۳۵).

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به لحاظ رسالت مهم خود در تربیت نیروی متخصص و دانش‌پژوه، نقش مهمی را در آموزش نیروی انسانی شایسته و واجد صلاحیت برای کشور بر عهده دارند. در این میان، اعضای هیئت علمی از عوامل مهم آموزش عالی هستند که توسعه کیفی آن‌ها تأثیر بسزایی بر عملکرد دانشگاه‌ها دارد و به مثابه روح و جان آموزش عالی زیربنای توسعه سایر بخش‌ها می‌باشند (قارون، ۱۳۷۳، به نقل از کریمیان و ابوالقاسمی، ۱۳۹۱: ۴۹). از این رو، به اعتقاد بالدوین<sup>۳</sup> (۱۹۸۵) «دانشگاه یا دانشکده در واقع، در اعضای هیئت علمی آن خلاصه می‌شود و اعتلای دانش و توان این گروه، مصداق واقعی افزایش کیفیت در دانشگاه است». بنابراین، کیفیت یک مؤسسه آموزش عالی، در گرو کیفیت و توان اعضای هیئت علمی آن است و یک مؤسسه آموزش عالی، بدون برخورداری از اعضای هیئت علمی مجهز به علم و دانش، توان، قابلیت حرفه‌ای، تعهد و انگیزه واقعی، غیر ممکن است که بتواند آموزش و پژوهش کیفی ارائه نماید (حسینی، ۱۳۷۶: ۴۶).

امروزه، بالندگی اعضای هیئت علمی<sup>۴</sup> تحت تأثیر تغییر و تحولاتی که در آموزش عالی در حال وقوع است، اهمیت ویژه‌ای دارد. عواملی چون ورود فناوری‌های پیشرفته اطلاعات و ارتباطات به آموزش عالی، رشد سریع دانش و تغییرات ناشی از آن، لزوم پاسخگویی دانشگاه‌ها در برابر جامعه، تنگناهای مالی نظام‌های آموزش عالی، همگانی و جهانی شدن آموزش عالی، رقابت شدید مؤسسات آموزش عالی و ... همگی باعث شده است که دانشگاه‌ها و نظام‌های آموزش عالی به فکر رشد و بالندگی مستمر اعضای هیئت علمی خود بیفتند (فراستخواه،

1. Drucker
2. Daigle, S. L. & Jarmon, C. G.
3. Baldwin
4. faculty development

۱۳۸۸: ۱۰۴-۱۰۷). به طور کلی می‌توان گفت، به چهار دلیل نیاز به بالندگی اعضای هیئت علمی غیر قابل انکار است. مهم‌ترین دلیل این امر، کمک به اعضای هیئت علمی جهت اقدام به تدریس، تحقیق و ارائه خدمات است که سه رسالت عمده آموزش عالی می‌باشند. دانشجویان و نیازهای روزافزون آنان، دلیل دوم لزوم توسعه و بالندگی اعضای هیئت علمی است. دلیل سوم، جامعه است؛ یعنی بستری که مؤسسات آموزش عالی در آن به حیات خود ادامه می‌دهند و خدمات مورد نیاز این بستر را ارائه می‌نمایند. دلیل چهارم، پیشرفت‌های تکنولوژیکی (فناورانه) هستند که بالندگی اعضای هیئت علمی را بیش از پیش الزامی می‌کنند (جمشیدی، ۱۳۸۶).

### بیان مسئله

یکی از عمده‌ترین چالش‌هایی که در حال حاضر آموزش عالی کشور با آن روبه‌روست، توسعه و رشد کمی و کیفی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌هاست (مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۹۲). هرچند برخی پژوهش‌های انجام شده در کشور نشان می‌دهد که ایجاد مرکزی برای بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه لازم و ضروری است (مرزبان، ۱۳۸۸)، اما موانع متعددی همچون رسمیت سازمانی، تمرکز سازمانی، نگرش منفی اعضای هیئت علمی نسبت به برنامه‌ها و فعالیت‌های توسعه بالندگی، و کمبود منابع و تجهیزات و بودجه کافی بر سر راه تأسیس مرکز بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه وجود دارد (زارعی ساروکلاتی، ۱۳۹۰). از این رو، یکی از مسائلی که همواره نظام‌های آموزش عالی با آن دست به‌گریبان بوده و به‌ویژه در شرایط کنونی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده است، موضوع ارتقا و تضمین کیفیت خدمات آموزش عالی است. عوامل مختلفی در کیفیت آموزش عالی نقش دارند، اما اعضای هیئت علمی از مهم‌ترین ارکان در فرایند ارتقا و تضمین کیفیت آموزش عالی هستند. آن‌ها بیش از پیش نیازمند درک عمیق‌تری از تحولات علمی و فناوری، رشد روزافزون تقاضای اجتماعی برای آموزش عالی، و تصویری نوین از فعالیت‌های علمی، آموزشی، پژوهشی، و فرهنگی خود در دانشگاه هستند. این وظیفه مهم بر عهده دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی است که با برنامه‌ریزی نظام‌مند و منطقی در راستای بالندگی با ارزش‌ترین منابع موجود خود، یعنی اعضای هیئت علمی تلاش کنند (قرونه، ۱۳۹۳: ۳). البته برنامه‌های بالندگی باید مبتنی بر نیاز اعضای هیئت علمی باشد و نگرش‌ها و ارزش‌های اعضای هیئت علمی را مورد توجه قرار دهند. اعضای هیئت علمی به‌عنوان یادگیرندگان، خود دانش خود را می‌سازند و بالندگی آن‌ها یک امر فردی و درونی است (موور<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۲: ۱۲۳-۱۱۷).

از این رو، دانشگاه‌های ارتش جمهوری اسلامی ایران به عنوان مراکز آموزشی<sup>۵</sup> پرورشی افسران متعهد و متخصص به منظور ارتقای کیفیت، گسترش یادگیری، ترویج دانش، توسعه پژوهش، تولید علم، و ارتباط مؤثر با جامعه، نیازمند برنامه‌هایی راهبردی برای بهبود مستمر فرایند یاددهی-یادگیری و رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی خود می‌باشند. همچنین آن‌ها می‌توانند با شناسایی اعضای هیئت علمی خلاق و نوآور و نیز فراهم‌سازی زمینه‌های لازم برای ظهور و بروز استعدادهای آن‌ها (اعضای هیئت علمی)، نه تنها گامی بزرگ در جهت اعتلای نام ارتش در عرصه دفاعی کشور بردارند، بلکه به رشد و توسعه همه‌جانبه کشور کمک کنند؛ چرا که هر چقدر اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های نظامی، بالندگی بیشتری داشته باشند، به همان مقدار می‌توانند نیروهای زبده و باکیفیتی را به ارتش و در رأس آن به کشور و جامعه تحویل دهند و باعث افزایش امنیت ملی شوند. در چنین شرایطی و در مواجهه با چالش‌های روزافزون دنیای امروزی، اهمیت توجه به رشد و ارتقای نیروی انسانی در قالب برنامه‌های ارتقا و بالندگی در دانشگاه‌ها بیشتر نمایان می‌شود. در این میان، دانشگاه مورد مطالعه به عنوان یک دانشگاه نظامی-علمی که نزدیک به سه دهه از فعالیت آن سپری می‌شود، در راستای افزایش بهره‌وری اعضای هیئت علمی خود، بیش از پیش نیازمند برنامه‌ها و فعالیت‌های رشد و بالندگی است تا از قافله تغییرات باز نماند.

لذا دانشگاه مورد مطالعه به عنوان دانشگاه تخصصی و بازوی علمی ارتش جمهوری اسلامی ایران، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. خصوصاً که کیفیت و آثار عملکرد آن به سرعت در نیروی نظامی متجلی می‌شود. ایفای نقش شایسته و بایسته دانشگاه در تحقق اثربخشی و موفقیت نیروهای خودی، کمک به امنیت ملی، مستلزم آن است که دانشگاه بتواند سطح اثربخشی و سلامت سازمانی خود را متناسب با شرایط و اقتضائات محیطی، در حد مطلوبی حفظ کند و ارتقا دهد. بالندگی اعضای هیئت علمی با پشتوانه غنی نظری و تجربی و قابلیت‌های عملی ویژه خود، می‌تواند چنین امکاناتی را برای دانشگاه مورد مطالعه، فراهم آورد.

بنابراین، با توجه به عدم کفایت پژوهش‌های انجام شده جهت شناخت، سازمان‌دهی و راهبری بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های نظامی به خصوص دانشگاه مورد مطالعه و نیز از آنجا که بیشتر تحقیقات انجام گرفته در زمینه بالندگی اعضای هیئت علمی مربوط به دانشگاه‌های غیرنظامی می‌باشد، این پژوهش درصدد است تا به این سؤال اساسی پاسخ دهد که «وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد مطالعه در ابعاد فردی، سازمانی، آموزشی

و حرفه‌ای چگونه است و چه راهکارهایی در جهت ارتقای بالندگی اعضای هیئت علمی آن می‌توان ارائه داد؟» بنابراین، با توجه به سؤال کلی فوق، سؤالات جزئی تحقیق به صورت زیر مطرح می‌شود:

۱. وضعیت موجود بالندگی سازمانی<sup>۱</sup> اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه چگونه است؟
۲. وضعیت موجود بالندگی حرفه‌ای<sup>۲</sup> اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه چگونه است؟
۳. وضعیت موجود بالندگی آموزشی<sup>۳</sup> اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه چگونه است؟
۴. وضعیت موجود بالندگی فردی<sup>۴</sup> اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه چگونه است؟
۵. وضعیت مطلوب بالندگی سازمانی اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه چگونه است؟
۶. وضعیت مطلوب بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه چگونه است؟
۷. وضعیت مطلوب بالندگی آموزشی اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه چگونه است؟
۸. وضعیت مطلوب بالندگی فردی اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه چگونه است؟
۹. ارائه راهکارهای مطلوب به منظور بهبود مستمر بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه چگونه باید باشد؟

### پیشینه پژوهش

سابقه مفهوم بالندگی اعضای هیئت علمی به طور کامل و واضح مشخص نیست؛ با وجود این، برخی معتقدند که فعالیت‌های مربوط به این موضوع از قرن نوزدهم و زمان شکل‌گیری برنامه فرصت‌های مطالعاتی<sup>۵</sup> برای ارتقای حرفه‌ای این افراد در دانشگاه هاروارد در سال ۱۸۸۰ شروع شده است (اسکوستر، ۱۹۹۰، به نقل از محب‌زادگان و همکاران، ۱۳۹۲: ۴). سورسینلی و همکاران پنج دوره زمانی برای بالندگی اعضای هیئت علمی را به شرح جدول ۱ بیان می‌کنند.

- 
1. organizational development
  2. professional development
  3. educational development
  4. endividual development
  5. sabbatical leave

جدول ۱: دوره‌های زمانی مختلف در شکل‌گیری مفهوم بالندگی اعضای هیئت علمی

ردیف	نام دوره	زمان	ویژگی اصلی دوره برای بالندگی هیئت علمی
۱	عصر دانش‌پژوهان	۱۹۵۰-۶۰	تأکید بر شایستگی‌های دانشی و اهمیت مهارت‌های پژوهشی و تسلط بر محتوای دروس از طریق حمایت‌های مالی برای شرکت در کنفرانس‌ها و سخنرانی‌ها
۲	عصر یاددهندگان	۱۹۶۰-۸۰	تأکید بر توانایی‌های تدریس اعضای هیئت علمی به عنوان اصل اساسی بالندگی از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی و برنامه‌های رسمی بهبود تدریس
۳	عصر کارشناسان بالندگی	۱۹۸۰-۹۰	کم شدن بودجه‌های آموزشی و افت کیفیت زندگی هیئت علمی، اجرای برنامه‌های بالندگی به صورت کاملاً رسمی و گسترده از طریق استخدام افراد کارشناس با عنوان کارشناسان بالندگی برای برگزاری کارگاه‌های آموزشی در دانشگاه
۴	عصر یاددهندگان	۱۹۹۰-۲۰۰۰	تأکید بر اهمیت تخصص و تجربه، تغییر پارادایم از یاددهی (تدریس) به یادگیری دانشجویان و تسهیل یادگیری بر این اساس که کیفیت بالای تدریس وابسته به یادگیری عمیق دانشجویان است.
۵	عصر شبکه	۲۰۰۰ تاکنون	تأکید بر اهمیت مشارکت اعضای هیئت علمی و سایر ذی‌نفعان آموزش عالی، رویکرد میان‌رشته‌ای در فرایند بالندگی هیئت علمی، تأکید بر بهسازی و تقویت مجموعه دانشگاه به جای بالندگی فردی اعضا

(سورسینلی و همکاران، ۲۰۰۶: ۳-۸)

همان‌گونه که جدول ۱ نشان می‌دهد، تا دهه ۸۰ هدف اصلی برنامه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی فراهم کردن زمینه‌هایی برای بالندگی و ایجاد شایستگی‌ها و مهارت‌های اعضای هیئت علمی به عنوان آموزش‌دهنده می‌باشد و به نوعی هیئت علمی بالنده کسی است که از ابزارهای مختلف آموزشی استفاده نماید، مفاهیم را خوب بیرواند و ارتباطات مؤثری برقرار سازد (ویلکرسون و ایربای، ۱۹۹۸، به نقل از محب‌زادگان و همکاران، ۱۳۹۲: ۴). اما از دهه ۸۰ به بعد بیشتر برنامه‌های بالندگی، دانشجو محور و کل‌نگر می‌باشند که فرد عضو هیئت علمی به عنوان انتقال‌دهنده دانش بایستی یادگیری دانشجویان را تسهیل نماید. این گذار از یاددهی به یادگیری مستلزم مهارت‌های جدیدی است که برای دانش‌آموختگی دانشجویان در هزاره جدید که آموزش نتیجه‌مدار از ویژگی‌های آن است، ضرورت دارد (کاراسیو و همکاران، ۲۰۰۲، به نقل

از محب‌زادگان و همکاران، ۱۳۹۲: ۴-۵).

در ادبیات موجود، برای مفهوم بالندگی اعضای هیئت علمی تعاریف و تعابیر نسبتاً متفاوتی توسط صاحب‌نظران مختلف ارائه شده است. پس از بررسی تعاریف ارائه شده توسط صاحب‌نظران مختلف، می‌توان بالندگی اعضای هیئت علمی را «فرایند رشد و اعتلای شایستگی‌های اعضای هیئت علمی» دانست. در معنای محدودتر، بالندگی اعضای هیئت علمی فرایند برنامه‌ریزی شده مجموعه فعالیت‌هایی است که با هدف ارتقای بینش، دانش، و توانمندی‌های اعضای هیئت علمی توسط دانشگاه یا مؤسسه آموزش عالی و با مشارکت خود اعضای هیئت علمی طراحی و اجرا می‌گردد. در معنایی وسیع، بالندگی اعضای هیئت علمی تمام فعالیت‌هایی را شامل می‌شود که منجر به ارتقای توانمندی‌های اعضای هیئت علمی می‌گردد (قرونه، ۱۳۹۳: ۱۶). لذا در پژوهش حاضر، منظور از بالندگی هیئت علمی «فرایند رشد و اعتلای همه‌جانبه اعضای هیئت علمی در ابعاد مختلف آموزشی، پژوهشی، خدمات تخصصی، فردی، و سازمانی است که از طریق یادگیری‌های رسمی و غیررسمی در داخل و خارج از دانشگاه اتفاق می‌افتد». این فرایند در چهار سطح فردی (به عنوان یک فرد با عقاید، اخلاقیات، و ویژگی‌های شخصیتی منحصر به فرد)، حرفه‌ای (به عنوان یک محقق، و یک مشاور حرفه‌ای)، سازمانی (به عنوان یک شهروند سازمانی، یک رهبر، و یک نفر عضو سازمان دانشگاه) و آموزشی (به عنوان یک مدرس، یک مربی، یک استاد) انجام می‌شود.

مطالعه پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که مطالعات و تحقیقات زیادی در رابطه با بالندگی اعضای هیئت علمی در سال‌های اخیر صورت گرفته است که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود. احمدی شاعرلو (۱۳۹۲) در پژوهش خود با عنوان «شناسایی وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی در رشته علوم انسانی در دانشگاه‌های دولتی، آزاد و پیام نور استان اردبیل» به این نتایج دست یافت که بر اساس دیدگاه اعضای هیئت علمی، وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی در ابعاد چهارگانه (حرفه‌ای، آموزشی، سازمانی و فردی) در سطح پایین‌تر از متوسط بوده و در دانشگاه آزاد مرکز اردبیل فقط دو بُعد بالندگی اعضای هیئت علمی آن در حد متوسط بود. جمشیدی (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان «بررسی وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه شهید بهشتی و ارائه الگویی به منظور بهبود مستمر آن» عملکرد دانشگاه شهید بهشتی را در خصوص ابعاد حرفه‌ای، فردی، آموزشی و سازمانی بهسازی هیئت علمی مورد بررسی قرار داد. نتایج تحقیق وی نشان داد که عملکرد دانشگاه در هر چهار بُعد زیر متوسط ارزیابی شده

است. اجتهادی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بهسازی اعضای هیئت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی به منظور ارائه یک الگوی مفهومی» ضمن بیان ابعاد بالندگی اعضای هیئت علمی در پنج بعد آموزشی، پژوهشی، سازمانی، فردی و اخلاقی بیان می‌کنند که وضعیت موجود بالندگی هیئت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی در ابعاد یاد شده مطلوب نیست. نعیم الله خان (۲۰۰۵) درباره وضعیت موجود بهسازی اعضای هیئت علمی در آموزش عالی پاکستان بررسی کرد. نتایج این تحقیق نشان داد که برخلاف فرضیه محقق، بیشتر موانع بهسازی هیئت علمی به سوء مدیریت برمی‌گردد و نه کمبود منابع. مورای (۲۰۰۰) به بررسی وضعیت بهسازی هیئت علمی در کالج‌های دوساله ایالت تگزاس پرداخت. نتایج تحقیق مورای نشان داد که ارتباط مستقیمی میان برنامه‌های موفق بهسازی و سیستم پاداش وجود دارد و مشارکت اعضای هیئت علمی در این برنامه‌ها مورد توجه قرار نگرفته است. مک کوئین (۱۹۸۰) در مطالعه بالندگی هیئت علمی در ۱۵ کالج ایالت تگزاس به این نتیجه رسید که اعضای هیئت علمی معتقد بودند برنامه‌های بالندگی اثربخشی لازم را ندارد. علاوه بر این، نتایج این تحقیق نشان داد که در مراکز آموزشی مورد مطالعه تأکید بیشتری بر بالندگی آموزشی وجود دارد.

زارعی ساروکلائی (۱۳۹۰) در پژوهش خود با عنوان «بررسی موانع سازمانی تأسیس مراکز توسعه کارایی اعضای هیئت علمی از دیدگاه استادان دانشگاه شهید بهشتی» نشان داد که از نظر اعضای هیئت علمی موانعی برای تأسیس مرکزی برای بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه شهید بهشتی وجود دارد. مهم‌ترین این موانع عبارت‌اند از: رسمیت سازمانی، تمرکز سازمانی، نگرش منفی اعضای هیئت علمی نسبت به برنامه‌ها و فعالیت‌های توسعه بالندگی، و کمبود منابع و تجهیزات و بودجه کافی.

در پژوهشی که محب‌زادگان (۱۳۹۲) با عنوان طراحی الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران انجام داد، نتایج بررسی وی نشان داد که پشتیبانی مدیریت آموزش عالی و رهبری دانشگاهی به عنوان مهم‌ترین عوامل زمینه‌ای مؤثر بر فرایند بالندگی اعضای علمی است. برودی و شولر (۲۰۰۷) در بررسی عوامل مؤثر بر برنامه‌های بهسازی هیئت علمی در تایلند به این نتیجه رسیدند که حمایت سازمانی، رهبری مناسب و نیازسنجی صحیح در موفقیت برنامه‌های بهسازی کاملاً تعیین‌کننده است. کافرلا و زین<sup>۱</sup> (۱۹۹۹) در یک مطالعه موردی با عنوان «بالندگی حرفه‌ای برای اعضای هیئت علمی: چارچوبی مفهومی از موانع و



حمایت‌ها» اقدام به شناسایی عوامل اصلی پیش‌برنده و بازدارنده بالندگی حرفه‌ای و موفقیت شغلی اعضای هیئت علمی کردند که در نتیجه این پژوهش چهار دسته از مهم‌ترین عوامل شناسایی گردید: ۱. ساختارهای نهادی ۲. افراد و ارتباطات بین‌شخصی ۳. تعهدها و ملاحظات فردی ۴. ویژگی‌های فکری و روان‌شناختی. آن‌ها سپس زندگی حرفه‌ای یک نفر عضو هیئت علمی را به صورت موردی بررسی نموده و شواهد متعددی برای هر یک از چهار دسته عوامل فوق ارائه می‌دهند. در این پژوهش مؤلفه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی در سه بُعد اصلی معرفی می‌گردد: ۱. بالندگی فردی ۲. بالندگی حرفه‌ای (شامل ابعاد آموزشی، پژوهشی، و خدماتی) ۳. بالندگی سازمانی.

کامبلین و همکاران (۲۰۰۰) اثربخشی برنامه‌های بهسازی هیئت علمی را در دانشگاه سین سیناتی مورد مطالعه قرار دادند. این محققان به دنبال پاسخ به این سؤال بودند که آیا برنامه‌های سه‌ساله بهسازی هیئت علمی در این دانشگاه باعث ایجاد تفاوت در یادگیری، تدریس و فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی شده است یا خیر؟ نتایج این تحقیق نشان داد که این برنامه‌ها شکل همکاری اعضای هیئت علمی را به صورت مثبتی تغییر داد و به شکل قابل توجهی توانایی اعضای هیئت علمی را برای توجه به نیازهای حرفه‌ای خود تسهیل کرد. گالات و ویور<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) در مقاله خود با عنوان «استفاده از فعالیت‌های بالندگی هیئت علمی به منظور بهبود اثربخشی مؤسسات آموزش عالی ایالات متحده» به مطالعه وضعیت برنامه‌های بالندگی هیئت علمی در آمریکا پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که همه این مؤسسات واحدی به منظور بالندگی اعضای هیئت علمی دارند و بیشتر این مؤسسات حداقل سه یا چهار راهبرد برای برنامه‌های بالندگی هیئت علمی به کار می‌گرفتند. موضوعاتی که اغلب در برنامه‌های بالندگی در این مؤسسات وجود دارد نیز بر ارتقای فناوری‌های جدید، نظریه‌های نوین یاددهی-یادگیری، نوشتن طرح پژوهشی، فرایند ارزشیابی آموزش، روش تدریس، و کارپوشه تدریس<sup>۲</sup> متمرکز بود.

مک‌آفی<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) در رساله دکتری خود به شناسایی ویژگی‌های برنامه‌های بالندگی هیئت علمی در کالج‌های دوساله ایالت آرکانزاس پرداخت. این پژوهش یک مطالعه توصیفی است که در آن داده‌های کمی و کیفی به روش پیمایشی گردآوری شده است. در این تحقیق که بر مبنای

- 
1. Gullat and Weaver
  2. teaching portfolio
  3. McAfee

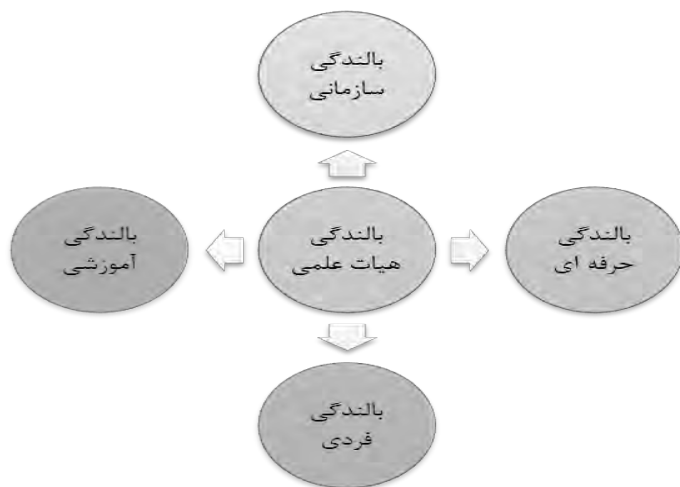
پژوهش‌های وسیلی (۲۰۰۵) انجام شده است، عواملی همچون فناوری، تنوع، فضا، کارگزینی، اعتبارات مالی، ارزیابی، محتوا، اجرا، و ارزیابی برای ارزیابی برنامه‌های بالندگی مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج این تحقیق نشان داد که در این کالج‌ها شرایط لازم برای توسعه فعالیت‌های بالندگی هیئت علمی وجود دارد. در مقایسه نتایج این پژوهش با پژوهش‌های وسیلی (۲۰۰۵) مشخص شد که در کالج‌های تگزاس بر استفاده از نتایج ارزیابی برای تعیین فعالیت‌های آتی برنامه‌های بالندگی تأکید بیشتری می‌شود. ردمن<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) در رساله دکتری خود در دانشگاه ایلینویز<sup>۲</sup> به بررسی اثربخشی برنامه‌های بالندگی هیئت علمی در کالج‌های اجتماعی ایلینویز پرداخته است. وی با مطالعه‌ای کیفی از طریق مصاحبه با اعضای هیئت علمی به این نتیجه دست یافت که به طور کلی، اعضای هیئت علمی معتقد بودند که شرکت آن‌ها در برنامه‌های بالندگی هیئت علمی به آن‌ها در کسب دانش جدید و مهارت‌های جدید کمک کرده است. همچنین همکاری آن‌ها را با دیگر گروه‌های آموزشی افزایش داده است و مهارت‌های جدید مورد نیاز در کلاس درس را به آن‌ها آموخته است. اما تعداد کمی از اعضای هیئت علمی معتقد بودند که آن‌ها در انتقال طرز تفکر جدید در مورد یاددهی و یادگیری موفق بوده‌اند. لارسن و روکو<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) در پژوهش خود به بررسی اثرهای برنامه بالندگی هیئت علمی در دانشگاه کلورادو پرداختند. آن‌ها این تحقیق را به روش کیفی انجام دادند و طی آن با ۴۴ نفر از اعضای هیئت علمی که در برنامه‌های بالندگی شرکت کرده بودند مصاحبه انجام دادند. هدف آن‌ها این بود که به مجریان برنامه‌ها در بازبینی تلاش‌ها، تعیین اولویت‌ها، و پایدار ساختن برنامه‌ها کمک کنند. آن‌ها می‌خواستند کشف کنند که چه نوع مهارت و دانشی برای اعضای هیئت علمی مفید است؟ چه جهت‌گیری باید داشته باشند؟ با چه چالش‌هایی مواجه هستند؟ چه نوع ساختار و سیاست‌هایی کمک‌کننده و یا بازدارنده هستند؟ و چه نوع فرهنگ دانشگاهی بر جو محیط کاری آن‌ها اثر می‌گذارد؟ آن‌ها طی این ۴۴ مصاحبه به ۱۱۰۰ کد دست یافتند که مهم‌ترین نیازهای اعضای هیئت علمی را نشان می‌داد. آن‌ها این کدها را به سه دسته کلی تقسیم کردند که عبارت‌اند از: الف) نیازهای فردی: ۱- مهارت‌های اولیه ۲- مهارت‌های ثانویه ب) نیازهای سازمانی: ۱- زندگی در گروه علمی ۲- دانشگاه و دانشکده ج) نیازهای سیستمی: ۱- سیستم پاداش منعطف ۲- تعادل کار-زندگی ۳- تنوع ۴- دیگر دلبستگی‌های سیستمی.

1. Redmon
2. Illinois University
3. Laursen & Rocque

مرزبان (۱۳۸۸) در پژوهش خود با عنوان «بررسی ضرورت تأسیس مرکز بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه شهید بهشتی (منابع انسانی، تجهیزات، برنامه‌ها)» که به روش آمیخته (گروه کانونی و پیمایشی) انجام داد، به این نتیجه دست یافت که ایجاد مرکز بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه شهید بهشتی ضروری و معتبر است. اداره این مرکز زیر نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه و حتی به صورت سازمان غیر دولتی باشد. ایشان تخصص‌های زیر را برای اداره مرکز پیشنهاد می‌کند: متخصص سنجش و اندازه‌گیری، متخصص آموزش عالی، کارشناس اداری، کارشناس منابع انسانی، متخصص سخت‌افزار، متخصص نرم‌افزار، و متخصص مشاوره. در این پژوهش بالندگی اعضای هیئت علمی در ابعاد سازمانی، حرفه‌ای، و فردی مورد مطالعه قرار گرفته است.

مرور مبانی نظری و پیشینه مربوط به موضوع بالندگی اعضای هیئت علمی نشان می‌دهد که در سال‌های اخیر شاهد فعالیت‌های زیادی مبنی بر انتشار مقالات و کتاب‌های علمی، انجام مطالعات و پژوهش‌های گسترده، ایجاد رشته‌های دانشگاهی و اجرای انواع گوناگونی از فعالیت‌های مرتبط با بالندگی در سطح دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی بوده‌ایم (فراستخواه، ۱۳۸۸). با این حال، علی‌رغم اینکه موضوع بالندگی اعضای هیئت علمی به عنوان یک موضوع پذیرفته شده در سطح آموزش عالی درآمده است و عملکرد دانشگاه‌ها در برگزاری برخی سمینارها یا کارگاه‌های آموزشی در این حیطة، شاهدهی بر این ادعاست، اما همچنان رویکرد جامعی نسبت به این پدیده وجود ندارد.

با توجه به مطالب یاد شده و بررسی پیشینه پژوهش و اهمیت نقش بالندگی اعضای هیئت علمی، در این پژوهش الگوی فرضی به صورت شکل ۱ در نظر گرفته شد.



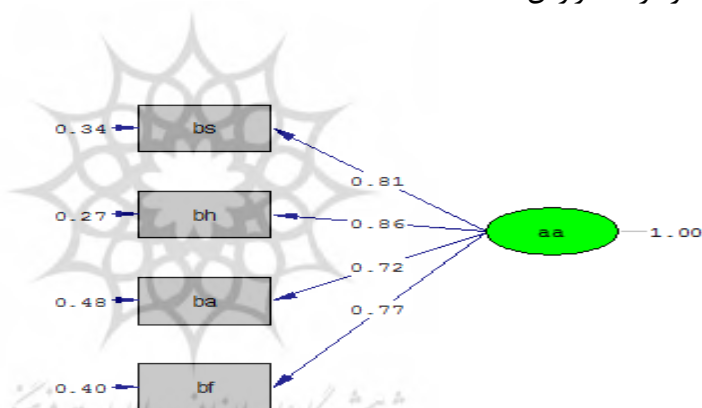
شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش

## روش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد مطالعه است که در مجموع ۱۲۵ نفر هستند. از این تعداد ۹۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند و گزینش آن‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده صورت گرفت که هرکدام از دانشکده‌های دانشگاه مورد مطالعه به عنوان یک طبقه در نظر گرفته شدند. نمونه پژوهش شامل ۱۷ نفر از دانشکده مدیریت، ۱۰ نفر از دانشکده کامپیوتر، ۱۵ نفر از دانشکده برق، ۲۴ نفر از دانشکده هوافضا، ۴ نفر از دانشکده زبان، ۱۱ نفر از دانشکده کنترل، ۷ نفر از دانشکده علوم پایه و ۶ نفر از دانشکده پرواز است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه تعدیل‌شده بالندگی اعضای هیئت علمی (جمشیدی، ۱۳۸۶) استفاده شد. پرسشنامه مذکور از میان تعدادی از پرسشنامه‌ها که مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفتند، طبق نظر استادان راهنما و با توجه به متناسب بودن مؤلفه‌های پرسشنامه با مؤلفه‌های پژوهش حاضر با اندکی اصلاح و تعدیل مورد استفاده قرار گرفت (اصلاح و تعدیل به خاطر اینکه پرسشنامه مذکور در دانشگاه نظامی به کار گرفته شد اعمال گردید). پرسشنامه بالندگی اعضای هیئت علمی دارای ۵۰ گویه بوده که ۴ مؤلفه بالندگی سازمانی (شامل ۱۳ گویه)، بالندگی حرفه‌ای (شامل ۱۷ گویه)، بالندگی آموزشی (شامل ۱۰ گویه) و بالندگی فردی (شامل ۱۰ گویه) اعضای هیئت علمی را می‌سنجد و مقیاس آن برحسب

مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت<sup>۱</sup> است. ضریب پایایی پرسشنامه در تحقیقات مختلف مورد تأیید قرار گرفته است. با وجود این برای تعیین پایایی، ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه محاسبه شد. ضریب پایایی پرسشنامه بالندگی اعضای هیئت علمی ۰/۹۶ به دست آمد که از پایایی بسیار مطلوبی برخوردار است. همچنین به منظور تعیین روایی محتوایی و صوری پرسشنامه از نظر متخصصان مدیریت و برای تعیین روایی سازه از تحلیل عاملی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل توصیفی و استنباطی داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و برای تحلیل عاملی پرسشنامه از نرم‌افزار LISREL استفاده شد.

برای مشخص نمودن اینکه آیا بالندگی اعضای هیئت علمی به درستی توسط عوامل فرعی (مؤلفه‌ها) سنجیده می‌شوند، از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول استفاده شد که نتایج آن در نمودار ۱، گزارش شده است.



Chi-Square=0.59, df=2, P-value=0.74537, RMSEA=0.000

نمودار ۱: تحلیل عاملی مرتبه اول عامل بالندگی اعضای هیئت علمی

برای مشخص نمودن میزان برازش الگو از شاخص‌های قابل ارائه در نرم‌افزار لیزرل استفاده گردید که این شاخص‌ها در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲: شاخص‌های برازش الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی

شاخص	دامنه قابل قبول	میزان به دست آمده
خی دو ( $\chi^2$ )	-	۰/۵۹
نسبت خی دو به درجه آزادی	کمتر از ۵	۲
RMSEA	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۰۰
NFI	نزدیک به ۱	۱/۰۰
CFI	نزدیک به ۱	۱/۰۰
IFI	نزدیک به ۱	۱/۰۰
RFI	نزدیک به ۱	۰/۹۹
GFI	نزدیک به ۱	۱/۰۰
AGFI	نزدیک به ۱	۰/۹۸

بر اساس یافته‌های جدول ۲، عوامل فرعی شکل دهنده بالندگی اعضای هیئت علمی در الگوی طراحی شده عوامل مناسبی است؛ زیرا شاخص‌های برازش الگو در تحلیل عاملی تأییدی برازش الگو را فراهم می‌نمایند. نسبت خی دو به درجه آزادی ۲ است. مقدار RMSEA<sup>۱</sup> برابر با ۰/۰۰۰ می‌باشد که میزان قابل قبولی در برازش الگو تلقی می‌شود. سایر شاخص‌های برازندگی مانند GFI<sup>۲</sup>، AGFI<sup>۳</sup>، IFI<sup>۴</sup>، RFI<sup>۵</sup> نیز مقادیر بالای ۰/۹ به عنوان شاخص‌های مطلوب برازندگی الگو تلقی می‌شوند.

### یافته‌ها

۱- وضعیت موجود بالندگی سازمانی اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه چگونه است؟

جهت بررسی سؤال پژوهشی اول مبنی بر اینکه «وضعیت موجود بالندگی سازمانی اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه چگونه است؟» از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۳ ارائه گردیده است. با توجه به نتایج به دست آمده، وضعیت بالندگی سازمانی

1. Root Mean Square Error of Approximation
2. Goodness of Fit Index
3. Adjusted Goodness of Fit Index
4. Incremental Fit Index
5. Relative Fit Index

اعضای هیئت علمی تفاوت معنی داری با میانگین فرضی دارد و این نتایج گویای این است که بالندگی سازمانی اعضای هیئت علمی (۳/۱۲) در سطح بالاتر از متوسط (۳/۰۰) قرار دارد.

جدول ۳: تعیین وضعیت بالندگی سازمانی اعضای هیئت علمی برحسب آزمون t تک‌نمونه‌ای

شاخص‌ها متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد	تفاوت میانگین	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی داری
بالندگی سازمانی	۳/۱۲	۰/۵۷	۰/۰۵۹	۰/۱۲	۱/۹۶	۹۳	۰/۰۰۰

### ۲- وضعیت موجود بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه چگونه است؟

جهت بررسی سؤال پژوهشی دوم مبنی بر اینکه «وضعیت موجود بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه چگونه است؟» از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۴ ارائه گردیده است. با توجه به نتایج به دست آمده، وضعیت بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی تفاوت معنی داری با میانگین فرضی دارد و این نتایج گویای این است که بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی (۲/۸۶) در حد پایین‌تر از متوسط (۳/۰۰) قرار دارد.

جدول ۴: تعیین وضعیت بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی برحسب آزمون t تک‌نمونه‌ای

شاخص‌ها متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد	تفاوت میانگین	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی داری
بالندگی حرفه‌ای	۲/۸۶	۰/۷۷	۰/۰۷۹	-۰/۱۴	-۱/۷۸	۹۳	۰/۰۰۰

### ۳- وضعیت موجود بالندگی آموزشی اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه چگونه است؟

جهت بررسی سؤال پژوهشی سوم مبنی بر اینکه «وضعیت موجود بالندگی آموزشی اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه چگونه است؟» از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۵ ارائه گردیده است. با توجه به نتایج به دست آمده، وضعیت بالندگی آموزشی اعضای هیئت علمی تفاوت معنی داری با میانگین فرضی دارد و این نتایج گویای این است که

بالتدگی آموزشی اعضای هیئت علمی (۳/۰۴) در حد بالاتر از متوسط (۳/۰۰) قرار دارد.

جدول ۵: تعیین وضعیت بالتدگی آموزشی اعضای هیئت علمی بر حسب آزمون t تک‌نمونه‌ای

شاخص‌ها / متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد	تفاوت میانگین	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
بالتدگی آموزشی	۳/۰۴	۰/۵۹	۰/۰۶۱	۰/۰۴	۰/۷۳۰	۹۳	۰/۰۰۰

۴- وضعیت موجود بالتدگی فردی اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه چگونه است؟

جهت بررسی سؤال پژوهشی چهارم مبنی بر اینکه «وضعیت موجود بالتدگی فردی اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه چگونه است؟» از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۶ ارائه گردیده است. با توجه به نتایج به دست آمده، وضعیت بالتدگی فردی اعضای هیئت علمی تفاوت معنی‌داری با میانگین فرضی دارد و این نتایج گویای این است که بالتدگی فردی اعضای هیئت علمی (۳/۱۴) در حد بالاتر از متوسط (۳/۰۰) قرار دارد.

جدول ۶: تعیین وضعیت بالتدگی فردی اعضای هیئت علمی بر حسب آزمون t تک‌نمونه‌ای

شاخص‌ها / متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد	تفاوت میانگین	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
بالتدگی فردی	۳/۱۴	۰/۷۵	۰/۰۷۷	۰/۱۴	۱/۸۳۷	۹۳	۰/۰۰۰

۵- وضعیت مطلوب بالتدگی سازمانی اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه چگونه است؟

همان‌طور که در جدول ۷ نیز مشخص است، برای پاسخ به این سؤال بر اساس نظرسنجی از اعضای هیئت علمی، اولویت توجهی که در دانشگاه مورد نظر به گویه‌های بعد بالتدگی سازمانی وجود دارد، گویه‌ها به همراه میانگین پاسخ‌های داده شده، از بیشترین تا کمترین میانگین ارائه شده است.



جدول ۷: اولویت‌بندی دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد مطالعه مربوط به بالندگی سازمانی

شماره گویه	گویه‌ها	میانگین پاسخ‌ها
۴	وجود روابط غیر رسمی و صمیمی میان اعضای هیئت علمی و رؤسای دانشکده و دانشگاه	۳/۴۸
۲	کارساز بودن راهنمایی و نظارت و هدایت‌های ریاست دانشکده در بهبود عملکرد اعضای هیئت علمی	۳/۳۷
۱۰	واضح بودن مسئولیت‌های شغلی اعضای هیئت علمی و عدم تداخل وظایف	۳/۳۲
۸	مشارکت دادن استادان در تصمیم‌گیری‌های اساسی آموزشی و پژوهشی دانشکده و دانشگاه	۳/۳۱
۹	اعطای اختیارات کافی به اعضای هیئت علمی در راستای مسئولیت‌های واگذار شده	۳/۱۵
۷	توجه به کیفیت کار اعضای هیئت علمی به جای توجه به کمیت کار	۳/۱۰
۶	بهره‌برداری از نتایج تحقیقات و پژوهش‌های صورت گرفته توسط اعضای هیئت علمی به منظور بهبود امور دانشکده یا دانشگاه آن‌ها	۳/۰۷
۱۳	برنامه‌های توجیهی قبل از خدمت و آغاز کار برای اعضای هیئت علمی جدید	۳/۰۶
۳	برقراری ارتباطات دوجانبه میان اعضای هیئت علمی و رؤسای دانشکده و دانشگاه از طریق صندوق پیشنهادهای، جلسه‌های غیر رسمی	۲/۹۷
۱	فراهم آوردن فرصت‌هایی جهت ابتکار عمل و تصمیم‌گیری در کارهای سازمانی توسط دانشگاه	۲/۹۵
۵	وجود امکانات کافی جهت ترفیع و پیشرفت اعضای هیئت علمی در دانشکده و دانشگاه	۲/۹۴
۱۱	ارائه خدمات، امکانات و تسهیلات مناسب و کافی در سطح گروه آموزشی و دانشکده (امکانات تایپ، منشی، خدمات رایانه‌ای، فضا و محل کار مناسب) به اعضای هیئت علمی	۲/۹۰
۱۲	سیاست‌های انعطاف‌پذیر در دادن اختیارات، مسئولیت و سبمت‌های اجرایی در سطح دانشکده و دانشگاه به منظور گردش مسئولیت میان اعضای هیئت علمی واجد شرایط	۲/۸۹

## ۶- وضعیت مطلوب بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه چگونه است؟

همان‌طور که در جدول ۸ نیز مشخص است برای پاسخ به این سؤال بر اساس نظرسنجی از اعضای هیئت علمی، اولویت توجهی که در دانشگاه مورد نظر به گویه‌های بعد بالندگی حرفه‌ای وجود دارد، گویه‌ها به همراه میانگین پاسخ‌های داده شده، از بیشترین تا کمترین میانگین ارائه شده است.

جدول ۸: اولویت بندی دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد مطالعه مربوط به بالندگی حرفه‌ای

شماره گویه	گویه‌ها	میانگین پاسخ‌ها
۲۹	فراهم نمودن امکان مشارکت اعضای هیئت علمی در کمیته‌های علمی و تخصصی و تبادل افکار و اطلاعات	۳/۱۱
۲۴	کار کردن اعضای هیئت علمی جدید، جوان و تازه کار زیر نظر استادان باتجربه و ارشد و همکاری تنگاتنگ آن‌ها در زمینه‌های مختلف آموزشی و پژوهشی	۳/۰۶
۱۴	فراهم نمودن امکان شرکت در سمینارها، کنگره‌ها، کنفرانس‌ها و گردهمایی‌های علمی در داخل کشور	۳/۰۶
۲۸	اعطای مشوق‌هایی به منظور ارائه مقالات در کنفرانس‌های علمی یا چاپ در مجلات معتبر علمی-پژوهشی	۳/۰۳
۲۷	مأموریت موقت به عنوان مشاور در دستگاه‌های اجرایی در زمینه‌های تحقیقاتی، ارائه خدمات تخصصی و ترویجی در سطح منطقه و کشور	۳/۰۱
۱۷	ارائه یا تشکیل کارگاه‌های آموزشی در رابطه با روش تحقیق و مهارت‌های پژوهشی برای اعضای هیئت علمی	۳/۰۰
۲۱	فراهم آوردن امکان اجرای طرح‌های تحقیقاتی میان‌رشته‌ای در سطح گروه آموزشی، دانشکده و دانشگاه	۲/۹۸
۲۰	اعطای بورس ادامه تحصیل برای مربیان	۲/۹۴
۱۶	ارائه یا تشکیل کلاس‌ها، کارگاه‌های آموزشی و دوره‌های کوتاه‌مدت در رابطه با موضوعات تخصصی، آموزشی و پژوهشی برای اعضای هیئت علمی	۲/۵۷
۱۹	اعطای فرصت مطالعاتی در داخل کشور	۲/۸۴
۲۳	ایجاد تسهیلات ویژه مالی، ارزی و گمرکی برای استادان جهت خرید کتاب‌ها، مجلات، لوازم آزمایشگاهی از خارج از کشور	۲/۸۱
۱۸	اعطای فرصت مطالعاتی در خارج از کشور	۲/۷۸
۲۶	بازدیدهای گسترده، منظم و برنامه‌ریزی شده از سایر دانشگاه‌ها، مراکز آموزش عالی، مراکز تحقیقاتی، مؤسسات اجرایی و صنایع به منظور آشنایی با تجربیات و نوآوری‌ها	۲/۷۳
۱۵	فراهم نمودن امکان شرکت در سمینارها، کنگره‌ها، کنفرانس‌ها و گردهمایی‌های علمی در خارج کشور	۲/۶۴
۲۵	مشارکت در طرح‌های مبادله استاد میان دانشکده‌ها یا دانشگاه‌ها (تعویض جا با همکاران گروه‌های تخصصی مشابه در سایر دانشگاه‌ها یا دانشکده‌ها برای مدت یک ترم یا دو ترم)	۲/۶۱
۲۲	ارائه خدمات و تسهیلات ویژه به استادان جهت تهیه تجهیزات، لوازم و منابع ضروری	۲/۵۷
۳۰	چاپ و انتشار یک نشریه ویژه اعضای هیئت علمی دانشگاه به منظور تبادل افکار، اطلاعات و تجربیات و نوآوری‌های حرفه‌ای در امور آموزشی، پژوهشی و مدیریتی	۲/۴۸

## ۷- وضعیت مطلوب بالندگی آموزشی اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه چگونه است؟

همان طور که در جدول ۹ نیز مشخص است برای پاسخ به این سؤال بر اساس نظرسنجی از اعضای هیئت علمی، اولویت توجهی که در دانشگاه مورد نظر به گویه‌های بعد بالندگی آموزشی وجود دارد، گویه‌ها به همراه میانگین پاسخ‌های داده شده، از بیشترین تا کمترین میانگین ارائه شده است.

جدول ۹: اولویت‌بندی دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد مطالعه مربوط به بالندگی آموزشی

شماره گویه	گویه‌ها	میانگین پاسخ‌ها
۳۳	ارزشیابی منظم و نظام‌مند کیفیت تدریس استادان توسط دانشجویان	۳/۴۹
۳۴	ارزشیابی منظم و نظام‌مند کیفیت تدریس استادان توسط گروه آموزشی	۳/۴۷
۳۵	ارزشیابی منظم و نظام‌مند کیفیت تدریس استادان توسط همکاران آنان	۳/۳۳
۳۷	مشورت و تبادل نظر با همکاران درباره مسائل مختلف آموزشی، پژوهشی و مدیریتی	۳/۱۱
۳۶	ارزشیابی منظم و نظام‌مند کیفیت تدریس استادان توسط خود آنان	۳/۰۶
۴۰	خدمات، امکانات و تسهیلات مناسب و قابل دسترس آموزشی، پژوهشی در سطح دانشگاه (کتابخانه‌های تخصصی فنی امکانات چاپ و انتشار)	۲/۹۴
۳۲	تشویق گروه‌های آموزشی به تغییر و اصلاح برنامه‌های درسی و ارائه برنامه‌های جدید و میان‌رشته‌ای	۲/۸۹
۳۸	ارائه کارگاه‌های آموزشی در زمینه روش تدریس، روان‌شناسی آموزشی	۲/۷۴
۳۱	ارائه خدمات فنی و تخصصی مربوط به فناوری آموزشی، روش‌ها و تکنیک‌های پژوهشی و غیره توسط متخصصان حرفه‌ای در دانشگاه	۲/۷۲
۳۹	ارائه یا تشکیل کارگاه‌های آموزشی در رابطه با کاربرد فناوری اطلاعات در امور آموزشی	۲/۶۹

## ۸- وضعیت مطلوب بالندگی فردی اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه چگونه است؟

همان طور که در جدول ۱۰ نیز مشخص است برای پاسخ به این سؤال بر اساس نظرسنجی از اعضای هیئت علمی، اولویت توجهی که در دانشگاه مورد نظر به گویه‌های بعد بالندگی فردی وجود دارد، گویه‌ها به همراه میانگین پاسخ‌های داده شده، از بیشترین تا کمترین میانگین ارائه شده است.

جدول ۱۰: اولویت‌بندی دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد مطالعه مربوط به بالندگی فردی

شماره گویه	گویه‌ها	میانگین پاسخ‌ها
۴۴	تشویق اعضای هیئت علمی به ارائه اندیشه‌های تازه و نوآورانه و ابتکار عمل در تصمیم‌گیری‌های شخصی	۳/۳۴
۴۷	تشویق اعضای هیئت علمی به خودارزیابی	۳/۳۳
۴۲	قدردانی از اعضای هیئت علمی فرهیخته و توانمند توسط دانشکده و دانشگاه	۳/۲۷
۴۳	تشویق روحیه تعاون و همکاری در میان استادان	۳/۲۴
۴۶	پرورش روحیه انتقادپذیری در میان اعضای هیئت علمی	۳/۱۶
۴۵	فراهم آوردن امکان مشاوره با متخصصان و صاحب‌نظران در داخل یا خارج دانشگاه در خصوص موضوعات و مسائل آموزشی و پژوهشی اعضای هیئت علمی	۳/۱۲
۴۱	ارائه خدمات و مراجع ویژه در دانشگاه جهت مشاوره شخصی در رابطه با اهداف شغلی و مسائل مختلف فردی اعضای هیئت علمی	۳/۰۲
۴۹	تشویق روحیه سرزندگی و شادابی در میان اعضای هیئت علمی	۳/۰۱
۴۸	توجه دانشگاه به امر آموزش اعضای هیئت علمی و نهادینه‌سازی روحیه یادگیری همیشگی در میان آن‌ها	۲/۹۸
۵۰	آشناسازی اعضای هیئت علمی با فرایند حل مسئله در راستای حل مشکلات	۲/۹۵

۹- ارائه راهکارهای مطلوب به منظور بهبود مستمر بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه چگونه باید باشد؟

در پاسخ به این سؤال راهکارهایی که اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد مطالعه در جهت بهبود بالندگی اعضای هیئت علمی ارائه داده‌اند آورده شده است:

جدول ۱۱: راهکارهای ارائه شده اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد مطالعه برای بهبود بالندگی

گویه‌ها	فراوانی
بازنگری و اصلاح ساختار و مقررات و تعاملات سازمانی	۱۴
داشتن برنامه‌هایی در جهت بالندگی اعضای هیئت علمی	۱۱
توسعه نظام تشویق و پاداش	۹
ارتقای اعضای هیئت علمی بر اساس شایستگی‌ها	۸
داشتن خط‌مشی مشخص در دانشگاه	۷
تشویق اعضای هیئت علمی به مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌های دانشگاه	۷

گویه‌ها	فراوانی
ایجاد مراکز بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه با مشارکت اعضای هیئت علمی	۶
الگوبرداری از برنامه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات پیشرو و پیشرفته در این زمینه	۵
حذف روابط و جایگزینی ضوابط در فرایند دانشگاهی	۵
برنامه‌ریزی برای برگزاری آموزش‌های ضمن خدمت و کارگاه‌های آموزشی مناسب	۴
ایجاد قوانین و مقررات تسهیل کننده	۳
داشتن دید و نگرش حرفه‌ای به استادی توسط اعضای هیئت علمی	۳
ایجاد فرهنگ سازمانی پویا و مشارکتی	۳
بهبود فرایندهای کلاسی از طریق تأکید بر روش‌های تدریس تعاملی و مشارکتی	۲
تغییر نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به فعالیت‌های علمی	۲
اجتناب از کمیت‌گرایی و تأکید بر کیفیت‌گرایی	۲
تشویق کارگروه‌های دانشکده‌ها جهت انجام تحقیقات	۱
داشتن برنامه‌هایی در جهت آشنا نمودن استادان با نرم‌افزارهای تخصصی در رشته‌های مختلف	۱

### یافته‌های جانبی پژوهش

علاوه بر یافته‌های فوق، یافته‌های جانبی دیگری نیز بر اساس اطلاعات دموگرافیک اعضای هیئت علمی به دست آمده است که نشان می‌دهد که آیا میان گروه‌های مختلف تفاوت معنی‌داری از نظر بالندگی اعضای هیئت علمی وجود دارد یا خیر؟ از همین رو در قسمت مربوط به یافته‌های جانبی پژوهش به مقایسه وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی بر حسب گزینه‌های پایه، سن، سابقه خدمت، مرتبه علمی و دانشکده پرداخته شد که برای این کار از آزمون واریانس یک‌راهه (F) استفاده شد.

با توجه به جدول ۱۲ مشاهده می‌شود که وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد مطالعه بر اساس پایه، سن، سابقه خدمت و مرتبه علمی با یکدیگر تفاوت معنی‌داری ندارند. اما بر حسب دانشکده در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. برای اینکه مشخص شود میان کدام یک از دانشکده‌ها تفاوت معنی‌داری وجود دارد از آزمون تعقیبی توکی<sup>۱</sup> استفاده گردید.

جدول ۱۲: تحلیل واریانس یکراه جهت بررسی بالندگی اعضای هیئت علمی

سطح معنی داری	مقدار F	مجذور میانگین	درجه آزادی	جمع مجذورات	بالندگی هیئت علمی	
					بین گروه‌ها	پایه
۰/۱۳۲	۲/۰۷۲	۰/۶۹۳	۲	۱/۳۸۷	بین گروه‌ها	پایه
		۰/۳۳۵	۹۱	۳۰/۴۵۴	درون گروه‌ها	
			۹۳	۳۱/۸۴۱	جمع کل	
۰/۴۰۴	۰/۹۱۴	۰/۳۱۴	۲	۰/۶۲۷	بین گروه‌ها	سابقه خدمت
		۰/۳۴۳	۹۱	۳۱/۲۱۴	درون گروه‌ها	
			۹۳	۳۲/۸۴۱	جمع کل	
۰/۳۳۸	۱/۱۳۸	۰/۳۸۸	۳	۱/۱۶۴	بین گروه‌ها	سن
		۰/۳۴۱	۹۰	۳۰/۶۷۸	درون گروه‌ها	
			۹۳	۳۱/۸۴۱	جمع کل	
۰/۴۱۰	۰/۸۹۹	۰/۳۰۹	۲	۰/۶۱۷	بین گروه‌ها	مرتبه علمی
		۰/۳۴۳	۹۱	۳۱/۲۲۴	درون گروه‌ها	
			۹۳	۳۱/۸۴۱	جمع کل	
۰/۰۱۳	۲/۷۳۹	۰/۸۲۹	۷	۵/۸۰۴	بین گروه‌ها	دانشکده
		۰/۳۰۳	۸۶	۲۶/۰۳۷	درون گروه‌ها	
			۹۳	۳۱/۸۴۱	جمع کل	

به منظور مقایسه وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد مطالعه بر حسب دانشکده، از آزمون تحلیل واریانس یکراه استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۱۲ ارائه گردیده است. همچنان که نتایج نشان می‌دهد، میان دانشکده‌های دانشگاه مورد مطالعه از نظر بالندگی اعضای هیئت علمی در سطح ۰/۰۵ تفاوت معنی‌داری مشاهده شد. لذا با توجه به معنی دار بودن تفاوت میان دانشکده‌ها، برای نشان دادن تفاوت‌ها از آزمون توکی استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۱۴ مشخص شده است. نتایج آزمون تعقیبی توکی مربوط به متغیر بالندگی اعضای هیئت علمی نشان داد که میزان میانگین نمرات بالندگی در میان اعضای هیئت علمی دانشکده‌های مورد نظر متفاوت است. با توجه به یافته‌ها، میزان میانگین نمرات اعضای هیئت علمی دانشکده مدیریت بیشتر از دانشکده‌های زبان و پرواز می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت که اعضای هیئت علمی دانشکده مدیریت نسبت به اعضای هیئت علمی دانشکده‌های زبان و پرواز از نظر بالندگی در سطح مطلوب و مناسبی قرار دارند.

ارزیابی وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی و ارائه راهکارهای مطلوب برای ارتقای آن / ۵۱

جدول ۱۳: شاخص‌های توصیفی میزان بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد مطالعه

متغیر	دانشکده	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد
بالندگی اعضای هیئت علمی	مدیریت	۱۷	۳/۳۵	۰/۸۰۵	۰/۱۹۵
	کامپیوتر	۱۰	۳/۰۷	۰/۴۰۰	۰/۱۲۶
	برق	۱۵	۳/۱۹	۰/۶۶۴	۰/۱۷۱
	هوافضا	۲۴	۲/۹۲	۰/۳۸۸	۰/۰۷۹
	زبان	۴	۲/۳۵	۰/۲۵۷	۰/۱۲۸
	کنترل	۱۱	۲/۹۵	۰/۴۳۰	۰/۱۲۹
	علوم پایه	۷	۳/۰۱	۰/۲۵۴	۰/۰۹۶
	پرواز	۶	۲/۵۴	۰/۶۵۱	۰/۲۶۶

جدول ۱۴: آزمون تعقیبی توکی برای مقایسه بالندگی اعضای هیئت علمی بر حسب دانشکده

دانشکده	دانشکده‌ها	تفاوت میانگین‌ها	خطای استاندارد	سطح معنی داری
دانشکده مدیریت	کامپیوتر	۰/۲۷۸	۰/۲۱۹	۰/۹۰۷
	برق	۰/۱۶۱	۰/۱۹۴	۰/۹۹۱
	هوافضا	۰/۴۲۹	۰/۱۷۴	۰/۲۲۵
	زبان	۱/۰۰۰*	۰/۳۰۵	۰/۰۳۲
	کنترل	۰/۴۰۱	۰/۲۱۲	۰/۵۶۴
	علوم پایه	۰/۳۳۶	۰/۲۴۷	۰/۸۷۲
	پرواز	۰/۸۱۳*	۰/۲۶۱	۰/۰۴۹

### بحث و نتیجه‌گیری

توجه به برنامه‌های ارتقای بالندگی اعضای هیئت علمی همگام با تحولات جهانی در عصری که عصر دانایی و فناوری اطلاعات نامیده شده است، از مهم‌ترین بحث‌هایی است که توجه صاحب‌نظران را به خود جلب کرده است. به‌موازات اهمیت بالندگی اعضای هیئت علمی که از موضوعات مهم در حوزه منابع انسانی است و به‌عنوان یکی از شاخص‌های تأثیرگذار بر عملکرد شغلی و سازمانی شناخته شده است. بر این اساس هدف پژوهش حاضر، بررسی وضعیت بالندگی (آموزشی، حرفه‌ای، سازمانی، فردی) اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه و

ارائه راهکارهای مطلوب برای ارتقای آن بود. نخستین یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی (۳/۰۲) و کلیه مؤلفه‌های آن؛ بالندگی سازمانی (۳/۱۲)، بالندگی فردی (۳/۱۴)، بالندگی آموزشی (۳/۰۴) به جز مؤلفه بالندگی حرفه‌ای (۲/۸۶) در سطح بالاتر از متوسط نظری (۳/۰۰) قرار دارند و از وضعیت مناسبی برخوردارند. اما با این حال انتظار می‌رود که مسئولان و مدیران دانشگاه مورد نظر در یاری رساندن به این متخصصین (اعضای هیئت علمی) تمهیدات بیشتری را در زمینه‌های فوق ببیند. چرا که عملکرد دانشگاه مورد مطالعه با اینکه در زمینه بالندگی اعضای هیئت علمی به طور کلی بالاتر از سطح متوسط (۳/۰۰) ارزیابی شده است، اما وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی تنها ۲ صدم با میانگین تفاوت دارد و نمی‌تواند از نظر منطقی مناسب و مطلوب بودن بالندگی اعضای هیئت علمی را چندان توجیه کند. لذا بر اساس نتایج به دست آمده این نیاز احساس می‌شود که مسئولان و روسای دانشگاه مورد نظر، بیش از پیش در راستای فراهم نمودن شرایط بالندگی اعضای هیئت علمی و توجه بیشتر به گویه‌هایی که از دیدگاه اعضای هیئت علمی مورد غفلت دانشگاه قرار گرفته است و دانشگاه در آن موارد و گویه‌ها دارای عملکرد ضعیفی است گام برداشته و اقدامات اساسی به عمل آورند. در ارتباط با همخوانی یا ناهمخوانی نتایج این یافته با یافته‌های تحقیقات دیگر می‌توان گفت که نتایج این یافته با یافته‌های قرونه (۱۳۹۳)، جمشیدی (۱۳۸۶)، مرزبان (۱۳۸۸)، اجتهادی و همکاران (۱۳۹۰)، شفیع‌زاده و همکاران (۱۳۹۰)، احمدی شاعرلو (۱۳۹۲) و مک‌کوئین (۱۹۸۰) که در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده بودند که وضعیت متغیر بالندگی اعضای هیئت علمی در حالت کلی در سطح پایین‌تر از متوسط قرار دارد مغایر و ناهمخوان می‌باشد. و از لحاظ همخوان بودن نتایج این یافته با یافته‌های دیگران، تحقیقاتی پیدا نگردید.

در پژوهش حاضر و همچنین در پژوهش‌های کافرا و زین (۱۹۹۹)، ویلکرسون و ایربی (۱۹۹۸)، گالات (۱۹۹۷)، جمشیدی (۱۳۸۶)، پاور (۲۰۰۸)، دراموند-یانگ و همکاران (۲۰۱۰)، زاهدی و بازگان (۱۳۹۲)، لارسن و روکو (۲۰۰۹)، شفیع‌زاده (۱۳۹۰)، استنلی (۲۰۰۱)، پورکریمی (۱۳۸۸)، و مرزبان (۱۳۸۸) ابعاد چهارگانه بالندگی اعضای هیئت علمی (سازمانی، حرفه‌ای، آموزشی، فردی) به عنوان مؤلفه‌های مهم بالندگی هیئت علمی مطرح شده‌اند.

هرکدام از ابعاد بالندگی اعضای هیئت علمی روی مواردی تأکید دارند. در بُعد سازمانی،



بالندگی سازمانی به رشد توانمندی‌ها و مهارت‌های اعضای هیئت علمی در ارتباط با دانشگاه و سازمان محل فعالیت آن‌ها اشاره دارد. مهارت‌ها و ظرفیت‌هایی که به اعضای هیئت علمی کمک می‌کند که بتوانند در محیط دانشگاه به صورت گروهی و یا فردی بهتر کار کنند. در واقع، بالندگی سازمانی به عواملی اشاره دارد که بالندگی اعضای هیئت علمی در سازمان و محیط علمی را شامل می‌شود. بالندگی سازمانی به ارتقای شأن سازمانی دانشگاه مورد مطالعه می‌انجامد و آن را در مجامع دانشگاهی نظامی و علمی به عنوان یک دانشگاه علمی و تخصصی می‌شناساند. بالندگی سازمانی به مواردی چون: وجهه، تعالی، پویایی، کارآمدی، هویت، جایگاه، شکوفایی، کیفیت، پیشرو بودن و ... اشاره دارد (نوه ابراهیم و پورکریمی، ۱۳۸۷: ۱۲۱-۱۰۱). مهارت مدیریتی، کار گروهی و رعایت هنجارهای دانشگاه از جمله شاخص‌هایی می‌باشند که بالندگی سازمانی دانشگاه را به طور معنی‌داری افزایش می‌دهند و باعث بالنده شدن دانشگاه می‌شوند.

در بعد حرفه‌ای، رمزدن (۱۹۹۷)، به نقل از نوه ابراهیم و پورکریمی، ۱۳۸۷: ۱۲۱-۱۰۱) معتقد است برای بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه باید به مواردی چون: بهسازی تدریس و بهسازی تحقیق اعضای هیئت علمی توجه ویژه‌ای کرد. همچنین کافارلا و زبین (۱۹۹۹) در مطالعه‌ای تحت عنوان بالندگی حرفه‌ای هیئت علمی، به ارائه چارچوبی برای نوآوری در آموزش عالی پرداخته‌اند. در این مطالعه، برنامه بالندگی مداوم هیئت علمی را در عواملی چون: ارتباطات میان فردی، ساختار سازمانی، ویژگی‌های فردی و ذهنی روانی مطرح می‌کنند (به نقل از نوه ابراهیم و پورکریمی، ۱۳۸۷: ۱۲۱-۱۰۱). علاوه بر آن، به عقیده مک‌گریف (۲۰۰۱)، بالندگی اعضای هیئت علمی، کمکی در جهت بهبود و ارتقای مهارت‌های اعضای هیئت علمی در انجام رسالت دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی شامل: تدریس، تحقیق و ارائه خدمات است (به نقل از نوه ابراهیم و پورکریمی، ۱۳۸۷: ۱۲۱-۱۰۱).

در بعد آموزشی، اهمیت بالندگی آموزشی از آنجا ناشی می‌شود که به طور سنتی آموزش به عنوان یکی از مهم‌ترین رسالت‌های دانشگاه مطرح است، به گونه‌ای که نسل اول دانشگاه‌ها را دانشگاه‌های آموزشی می‌نامند. علاوه بر آن، اهمیت بعد آموزشی بالندگی هیئت علمی به اندازه‌ای است که برخی از صاحب‌نظران مانند سکر<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) معتقدند که هدف اصلی بالندگی هیئت علمی ارتقای عملکرد تحصیلی دانشجویان است. با توجه به نتایج این پژوهش و نتایج

حاصل از پژوهش‌های سایر محققان، می‌توان نتیجه گرفت که کیفیت آموزش در هر دانشگاه یا مؤسسه آموزش عالی تا حدود زیادی به کیفیت استادان آن دانشگاه وابسته است که آن هم به نوبه خود به کیفیت آموزش استادان بستگی دارد. لذا، کیفیت خدمات آموزشی در هر دانشگاهی به بالندگی آموزشی اعضای هیئت علمی آن دانشگاه بستگی دارد (خان، ۲۰۰۵، به نقل از قرونه، ۱۳۹۳: ۲۱۵).

آخرین بعد بالندگی اعضای هیئت علمی که در این پژوهش به آن پرداخته شد، بعد فردی است که به بالندگی فردی اعضای هیئت علمی توجه می‌کند؛ به عبارت دیگر، بالندگی فردی بر عواملی تمرکز دارد که مرتبط با ویژگی‌های فردی اعضای هیئت علمی است و برنامه‌های بالندگی باید به آن‌ها توجه کند. در حقیقت مؤلفه‌های تشکیل دهنده بالندگی اعضای هیئت علمی به مواردی از قبیل خودکارآمدی، نوآوری و خلاقیت، مدیریت زمان، تعهد شغلی و توانمندی تمرکز و تأکید دارد که می‌تواند باعث بالنده شدن اعضای هیئت علمی از نظر فردی شود. بنابراین از آنجایی که دانشگاه مورد مطالعه یک دانشگاه آموزشی است و در امور آموزشی، فرهنگی و تربیت نیروی انسانی فعالیت می‌نماید، بنابراین تغییر، توسعه و بالندگی سازمان ارتش جمهوری اسلامی ایران به توسعه و بالندگی دانشگاه مورد نظر بستگی دارد که باید مورد توجه مدیران و مسئولان ارشد کشور و دانشگاه مورد مطالعه قرار بگیرد.

در گام دوم در این پژوهش به بررسی وضعیت مطلوب بالندگی اعضای هیئت علمی پرداخته شد. نتیجه از طریق اولویت‌بندی نظرات اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد مطالعه از بیشترین میانگین به کمترین میانگین به دست آمد که به صورت مختصر و جداول طبقه‌بندی شده در بخش یافته‌ها آورده شده است. لذا در این بخش برای جلوگیری از تکرار مکررات لزومی بر آوردن آن‌ها احساس نشده است.

### ارائه راهکارها

در این بخش، نخست راهکارهایی که اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد مطالعه داده بودند به صورت جداگانه کدگذاری شده و سپس راهکارها برحسب فراوانی مرتب شدند. راهکارهای ارائه شده عبارت‌اند از: بازنگری و اصلاح ساختار و مقررات و تعاملات سازمانی، داشتن برنامه‌هایی در جهت بالندگی اعضای هیئت علمی، توسعه نظام تشویق و پاداش، ارتقای اعضای هیئت علمی بر اساس شایستگی‌ها، داشتن خط‌مشی مشخص در دانشگاه، تشویق اعضای هیئت علمی به مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌های دانشگاه‌ها، ایجاد مراکز

بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها با مشارکت اعضای هیئت علمی، الگوبرداری از برنامه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات پیشرو و پیشرفته در این زمینه، حذف روابط و جایگزینی ضوابط در فرایند دانشگاهی، برنامه‌ریزی برای برگزاری آموزش‌های ضمن خدمت و کارگاه‌های آموزشی مناسب، ایجاد قوانین و مقررات تسهیل‌کننده، داشتن دید و نگرش حرفه‌ای به استادی توسط اعضای هیئت علمی، ایجاد فرهنگ سازمانی پویا و مشارکتی، بهبود فرایندهای کلاسی از طریق تأکید بر روش‌های تدریس تعاملی و مشارکتی، تغییر نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به فعالیت‌های علمی، اجتناب از کمیت‌گرایی و تأکید بر کیفیت‌گرایی، تشویق کارگروه‌های دانشکده‌ها جهت انجام تحقیقات، داشتن برنامه‌هایی در جهت آشنا نمودن استادان با نرم‌افزارهای تخصصی در رشته‌های مختلف.

بنابراین، در حالت کلی می‌توان گفت تحقق رسالت‌ها و مأموریت‌های آموزش عالی کشور، به‌ویژه از بعد کیفی، نیازمند اتخاذ تدابیر عقلانی برای تعالی منابع انسانی دانشگاه و به‌ویژه اعضای هیئت علمی است. آموزش عالی ایران از یک طرف طی سال‌های اخیر رشد کمی خوبی داشته است و از طرف دیگر، سرعت تغییرات پیرامون دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در دنیای امروز بسیار شتابان است. ورود فناوری‌های جدید اطلاعات و ارتباطات، تغییر در اقتصاد جهانی و تأکید آن بر اقتصاد دانش‌بنیان، فرایندهای جهانی شدن، و نیز انتظارات جدید جامعه از دانشگاه‌ها از جمله تغییر و تحولاتی است که دانشگاه‌ها را تحت تأثیر قرار داده است. این تغییرات و توسعه کیفی در وضعیت موجود دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی بر منابع، ساختار سازمانی، و اعضای هیئت علمی نیز تأثیر گذاشته است. از آنجا که اعضای هیئت علمی نقش محوری را در تغییرات و تحول آموزش عالی دارند، نیاز است که متولیان آموزش عالی نیز با درک این ضرورت به بالندگی مستمر اعضای هیئت علمی بیش از پیش توجه نمایند.

### پیشنهادها

✓ با توجه به اینکه سطح مطلوبیت بالندگی اعضای هیئت علمی در هیچ‌کدام از ابعاد خیلی بالا نیست، توصیه می‌شود سیاست‌گذاران و مسئولان و مدیران ارشد دانشگاه مورد مطالعه، از پاداش‌های مادی و معنوی، عدالت در پشتیبانی از اعضای هیئت علمی، ارائه ساختارهای منعطف و حمایت از ایده‌های بدیع و خلاق اعضای هیئت علمی دریغ نورزند. همچنین از راهکارهایی که با توجه به نظرهای اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد نظر به‌دست آمده است، در جهت ارتقای بالندگی اعضای هیئت علمی استفاده گردد.

✓ با توجه به وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی و چون یک برنامه اثربخش بالندگی اعضای هیئت علمی، نیازمند یک برنامه نیازسنجی دقیق و جامع است؛ در همین راستا پیشنهاد می‌شود که از طریق یک برنامه نیازسنجی نظام‌مند، نیازها و اولویت‌های بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه شناسایی و بر اساس این نیازها برنامه‌هایی متناسب تنظیم شود.

✓ تمام برنامه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی، نیازمند توجه و حمایت مدیران و رؤسای دانشگاه مورد مطالعه است؛ در همین راستا پیشنهاد می‌شود که مدیران ارشد دانشگاه مورد مطالعه با اهمیت اهداف و روش‌های بالندگی اعضای هیئت علمی آشنا شوند و با برگزاری جلسات مشترک با دانشکده‌ها و گروه‌ها، ضمن در اختیار قرار دادن امکانات و تجهیزات آموزشی و رفاهی برای اجرای برنامه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی در جریان مشکلات و موانع و نیازهای موجود اعضای هیئت علمی قرار گیرند.

✓ در راستای افزایش مشارکت اعضای هیئت علمی در برنامه‌های بالندگی، پیشنهاد می‌شود فهرست متنوعی از برنامه‌ها بر مبنای نیازسنجی انجام شده، تدوین شود و در اختیار اعضای هیئت علمی قرار گیرد تا این افراد با توجه به نیاز و علاقه‌مندی خود در این برنامه‌ها مشارکت فعال داشته باشند.

✓ مدیران دانشگاه باید همیشه آماده شنیدن ایده‌های جدید از هر کسی در سازمان باشند. برای اینکه بالندگی و توسعه در دانشگاه به وقوع بپیوندد، باید چنین نگرشی در میان مدیران دانشگاه وجود داشته باشد و به فرهنگ دانشگاهی تبدیل شود.

✓ با توجه مطالب یاد شده و با توجه به اهمیت موضوع بالندگی اعضای هیئت علمی، هنوز مرکزی برای بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه وجود ندارد. با توجه به اینکه وضعیت موجود بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه خیلی مطلوب نیست، در همین راستا پیشنهاد می‌شود که مرکزی تحت عنوان «مرکز بالندگی اعضای هیئت علمی» در دانشگاه مورد نظر تأسیس شود تا پاسخگوی نیازهای متنوع و در حال تغییر اعضای هیئت علمی باشد.

## فهرست منابع

اجتهادی، مصطفی؛ قورچیان، نادرقلی؛ جعفری، پریوش و شفیع‌زاده، حمید (۱۳۹۰). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بهسازی اعضای هیئت علمی به منظور ارائه یک الگوی مفهومی. پژوهش و برنامه‌ریزی در

آموزش عالی، ۶۲.

احمدی شاعری، مهناز (۱۳۹۲). شناسایی وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی در رشته علوم انسانی در دانشگاه‌های دولتی، آزاد و پیام نور استان اردبیل. رساله دکتری، دانشگاه شهید بهشتی. پورکریمی، جواد (۱۳۸۸). طراحی الگوی بهسازی اعضای هیئت علمی جهاد دانشگاهی. دانشگاه تربیت معلم.

جمشیدی، لاله (۱۳۸۶). بررسی وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی شهید بهشتی و ارائه الگویی به منظور بهبود مستمر آن. دانشگاه شهید بهشتی.

حسینی، سید محمود (۱۳۷۶). راهبرد و روش‌های ارتقا و توسعه قابلیت‌ها و مهارت‌های اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های ایران. مجموعه مقالات نخستین سمینار آموزش عالی در ایران، تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.

دراکر، پیتر (۱۹۹۹). چالش‌های مدیریت در سده ۲۱. ترجمه عبدالرضا رضایی‌نژاد (۱۳۸۱)، تهران: نشر فرا.

رمزدن، پال (۱۹۹۷). یادگیری رهبری در آموزش عالی. ترجمه عبدالرحیم نوه‌ابراهیم و همکاران (۱۳۸۰). تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی.

زارعی ساروکلائی، مانده (۱۳۹۰). بررسی موانع سازمانی تأسیس مراکز توسعه کارایی اعضای هیئت علمی از دیدگاه استادان دانشگاه شهید بهشتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی: دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.

زاهدی، سکینه و بازرگان، عباس (۱۳۹۲). نظر اعضای هیئت علمی درباره نیازهای توسعه حرفه‌ای آنان و شیوه‌های برآوردن نیازها. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۶۷.

شفیع‌زاده، حمید؛ قورچیان، نادرقلی؛ اجتهادی، مصطفی و جعفری، پریش (۱۳۹۰). بررسی وضعیت بهسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی؛ مطالعه موردی منطقه ۸. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۵(۱).

فراستخواه، مقصود (۱۳۸۸). دانشگاه و آموزش عالی: منظرهای جهانی و مسئله‌های ایرانی. تهران: نشر نی.

قرونه، داود (۱۳۹۳). ارائه الگویی برای بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران. رساله دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه تهران.

کریمیان، زهرا و ابوالقاسمی، محمود (۱۳۹۱). آموزش و بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های

- علوم پزشکی، نگاهی به گذشته، چشم‌اندازی از فردا. نامه آموزش عالی، ۵(۱۷).
- محب‌زادگان، یوسف (۱۳۹۲). طراحی الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های تهران. رساله دکتری، دانشگاه شهید بهشتی.
- محب‌زادگان، یوسف؛ پرداختچی، محمدحسن؛ فهردانی، محمد و فراستخواه، مقصود (۱۳۹۲). تدوین الگویی برای بالندگی اعضای هیئت علمی با رویکرد مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۷۰.
- مرزبان، زهرا (۱۳۸۸). بررسی ضرورت تأسیس مرکز بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه شهید بهشتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی (۱۳۹۲). آمار آموزش عالی ایران در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۲. گروه پژوهش‌های آماری و فناوری اطلاعات مؤسسه.
- نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم و پورکریمی، جواد (۱۳۸۷). ارائه الگوی مفهومی بهسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی. فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی.
- Brody, C., & Scholar, F. (2007). *Success Factors for Faculty Development in Thailand Higher Education*. TUSEF: <http://www.fulbrightthai.org/>.
- Caffarella, R. S., & Zinn, L. F. (1999). Professional development for faculty: A conceptual framework of barriers and supports. *Innovative Higher Education*, 23(4).
- Camblin, L. D., & Steger, J. A. (2000). Rethinking faculty development. *Journal of Higher Education*, 39(1).
- Daigle, S. L., & Jarmon, C. G. (1997). Building the campus infrastructure that really counts. *Education Review*, 32(4).
- Drummond-Young, M., et al. (2010). A comprehensive faculty development model for nursing education. *Journal of Professional Nursing*, 26(3).
- Gullatt, D. E., & Weaver, S. W. (1997). *Use of faculty development activities to improve the effectiveness of U.S. institutions of higher education*. Paper Presented at the Annual Meeting of the Professional and Organizational Development Network in Higher Education (22nd, Hines City, October 16<sup>th</sup> 19).
- Laursen, S., & Rocque, B. (2009). Faculty development for institutional change: Lessons from an ADVANCE project. *The Magazine of Higher Learning*, 41(2).
- McAfee, O. (2008). *Current Characteristics of Faculty Development in Public Two-Years Colleges in Arkansas*. Doctoral Thesis, University of Capella, School of business.

- McQueen, R. M. (1980). *The impact of staff development programs on public community college teachers in Texas*. (Doctoral dissertation, University of North Texas, Denton, TX). Dissertation Abstracts International.
- Moore, D. A., et al. (2002). Teaching implications of different educational theories and approaches. *Journal of Veterinary Medical Education*, 29(2).
- Murray, J. (2000). Faculty Development in Texas Two-year Colleges. *Journal of Research and Practice*, 24(4).
- Naeem Uahkhan, M. (2005). *Designing A Model for Staff Development in Higher Education in Pakistan*. University of Arid Agricultur, Rawalpindi.
- Power, M. (2007). A dual-mode university instructional design model for academic development. *International Journal for Academic Development*, 13(1).
- Redmon, K. D. (2012). *Effectiveness of Faculty Development Programs From the Perceptions of Faculty Member at the Selected Illinois Community Colleges*. Doctoral Thesis, Illinois University, Department of Educational Administration and Foundations.
- Sorcinelli, M., Austin, A., Eddy, P., & Beach, A. (2006). *Creating the future of faculty development, learning from the past, understanding the present*. Bolton: Anker Publishing.
- Wesley, J. (2005). *Current Characteristics of Faculty Development in Public Two-Year Colleges in Texas*. Doctoral Thesis, University of Texas. Retrieved on 7th Jan.
- Wilkerson, E., & Irby, D. M. (1998). Strategies for improving teaching practices: A comprehensive approach to faculty development. *Academic Medicine*, 73(4).