

تأملی بر وضع موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه های وزارت

علوم، تحقیقات و فناوری: مورد مطالعه دانشگاه های غرب کشور

Reflection on Current Status of Job Enrichment of Faculty Members Working in Universities of Ministry of Science Research and Technology (Case Study: Universities in West of Iran)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۹/۲۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۱/۰۴/۰۴، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۵/۰۴

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

H.R.Zeinabadi., (PhD), & R.fathi., (PhD)

حسن رضا زین آبادی^۱* و رقیه فتحی^۲

Abstract

The purpose of this research was to examine the present situation of job abundance for faculty members at public institutions in the western part of the country by developing and validating a valid and reliable instrument. This study is an exploratory blend of qualitative and quantitative methods. Twenty-five experts and key informants were selected and interviewed in a targeted and snowball fashion for the qualitative component of the participants. We coded the data in this part at the open and axial levels to determine the symptoms and dimensions of job enrichment. Self-review, acceptance criteria assessment, and control by members (qualitative validation verified by the identified location). The signs were then transformed into questions for a 24-item questionnaire on a 5-point Likert scale, whose content validity was determined via expert validation. In the quantitative phase, 324 faculty members from western institutions (Ilam, Kermanshah, Kurdistan, and Hamedan) were chosen to use a stratified random selection approach and asked to answer a questionnaire developed in the qualitative section. We assessed the results in this section to establish the questionnaire's construct validity (quantitative validation) by confirmatory factor analysis and its reliability via the internal consistency method (Cronbach's alpha). We then evaluated the data using a one-sample t-test to determine the present situation of affairs. Job enrichment as educational, research, specialized, individual and organizational services was discovered and verified in the qualitative component of the symptom set (24 markers). Experts also validated the questionnaire's content validity. We validated the validity and reliability of the questionnaire in the quantitative section, and the results of the present situation assessment revealed that the job enrichment of faculty members is not in good condition. While this research presents a new tool for academics interested in the work's topic enrichment of faculty members, it also has the potential to change the perspectives of stakeholders, decision-makers, and higher education management to promote the job enrichment of faculty members.

Keywords: Faculty Members, Public Universities, Job Enrichment

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی وضعیت موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه های دولتی غرب کشور، از طریق طراحی و اعتباریابی یک ابزار روا و پایا می باشد. روش: این پژوهش از نوع آمیخته اکتشافی است که در دو بخش کیفی و کمی، انجام شده است. در بخش کیفی مشارکت کنندگان، ۲۵ نفر از خبرگان و مطلعان کلیدی بودند که به صورت هدفمند و گلوله برفی انتخاب و مصاحبه شدند برای شناسایی مجموعه نشانگان و ابعاد غنای شغلی، داده های این بخش در سطوح باز و محوری کدگذاری شدند. مجموعه شناسایی شده به روش خود بازبینی، ارزیابی شاخص های مقبولیت و کنترل از سوی اعضا، اعتباریابی شد (اعتباریابی کیفی). سپس نشانگان تبدیل به گویه های یک پرسشنامه ۲۴ گویه ای در مقیاس ۵ درجه ای لیکرت شدند که روایی محتوایی آن با استفاده از روایی متخصصان بررسی شد. در بخش کمی، به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای، ۳۲۴ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه های غرب کشور (ایلام، کرمانشاه، کردستان و همدان) انتخاب شده و پرسشنامه طراحی شده در بخش کیفی را تکمیل کردند. داده های این بخش، ابتدا به منظور تعیین روایی سازه پرسشنامه (اعتباریابی کمی)، با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی، و همچنین تعیین پایایی پرسشنامه با استفاده از روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ) تحلیل شد. سپس برای ارزیابی وضع موجود، داده ها با استفاده از آزمون t تک نمونه ای تحلیل شد. یافته ها: در بخش کیفی مجموعه نشانگان (۲۴ نشانگر) غنای شغلی در قالب ابعاد آموزشی، پژوهشی، خدمات تخصصی، فردی و سازمانی شناسایی و اعتباریابی شد. همچنین روایی محتوایی پرسشنامه توسط متخصصان تایید شد. در بخش کمی روایی سازه و پایایی پرسشنامه تایید شد و همچنین یافته های ارزیابی وضع موجود در مجموع نشان داد که غنای شغلی اعضای هیئت علمی وضعیت مطلوبی ندارد. نتیجه گیری: این پژوهش ضمن اینکه ابزار جدیدی را برای استفاده پژوهشگران علاقه مند به حوزه غنای شغلی اعضای هیئت علمی معرفی می کند، می تواند نگاه دست اندرکاران، تصمیم سازان و مدیران آموزش عالی را به بهبود غنای شغلی اعضای هیئت علمی موشکافانه تر کند.

کلید واژه ها: اعضای هیئت علمی، دانشگاه های وزارت علوم، غنای شغلی

۱. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

* نویسنده مسئول: Zeinabadi_Hr@Khu.Ac.Ir

۲. دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی تهران، ایران.

مقدمه

یکی از با ارزش ترین منابعی که جامعه دارد دانشگاه است. در اکثر کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، حل مشکلات و رفع نیازهای اهداف توسعه ملی، توسط دانشگاه‌ها و دانشگاهیان محقق شده است. عامل اصلی تعیین کننده پیشرفت و توسعه جامعه در شرایط متغیر کنونی جهان، میزان نیروی انسانی کارآمد و خلاق است که خود به سطح برخورداری جوامع از دانش، آموزش و پژوهش بستگی دارد. برتری یک کشور بیش از آن که به میزان بهره‌مندی از منابع طبیعی یا ظرفیت‌های موجود صنعتی متکی باشد به میزان بهره‌مندی آن از علم و فناوری که نتیجه توسعه علمی است و همچنین به پویایی نظام آموزش عالی آن بستگی دارد (ثابتی، سپهر و احمدی، ۱۳۹۳). کیفیت یک مؤسسه آموزش عالی به کیفیت و توانایی علمی اعضای هیئت علمی آن بستگی دارد و یک مؤسسه آموزش عالی بدون داشتن اعضای هیئت علمی مجهز به علم و دانش، توانایی حرفه‌ای، تعهد و انگیزه واقعی، امکان ندارد بتواند تدریس و ارائه پژوهش‌های کیفی مناسبی تولید کند (محب زادگان، پرداختچی، قهرمانی و فراس‌تخواه، ۱۳۹۲). سرمایه گذاری‌های معقول در این زمینه، اعضای هیئت علمی را قادر می‌سازد تا در آموزش و پژوهش عملکرد بهتری داشته باشند. با داشتن اعضای هیئت علمی توانمند در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، دانشجویان بهتر و بیشتر یاد می‌گیرند و عملکرد بهتری خواهند داشت (کنگ و مایلر، ۲۰۰۰). استینرت (۲۰۰۰) اعتقاد دارد حیات مؤسسات آموزش عالی در گرو علایق و تخصص اعضای هیئت علمی آن است.

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی توسط نیروهای قدرتمند احاطه شده‌اند که جهت پیشبرد اهداف دانشگاه باید به آنان توجه نمود (الکساندر، کاونن، اولرک، دیوس و وید، ۲۰۱۲). یکی از مواردی که می‌تواند در این مسیر تعیین کننده باشد، غنی‌سازی شغلی است (گل پرور و وکیلی، ۱۳۸۹). غنی‌سازی شغل شامل مجموعه‌ای از اقدامات کاری مختلف است که بر میزان دلبستگی عاطفی افراد به سازمان تأثیر می‌گذارد. به گفته موه‌ر و ذوقی (۲۰۰۶)، غنی‌سازی شغل زمینه‌ارزای نیازهای روانی و اجتماعی افراد مانند پیوند جویی، پیشرفت، نیاز به کار معنادار و نیاز به اعتماد به نفس را فراهم می‌کند. غنی‌سازی شغل می‌تواند از طریق کارگاه‌ها، تیم‌های خودگردان، چرخش شغلی و تبادل اطلاعات جامع حاصل شود. در همین حال با توجه به الگوی ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام (۱۹۸۰)، سطح غنای شغلی را می‌توان بر اساس نشانگرهایی مانند هویت تکلیف، تنوع مهارت، اهمیت تکلیف، استقلال و بازخورد اندازه‌گیری کرد. تنوع مهارت‌ها به عنوان اولین مشخصه به تعداد مهارت‌های مورد نیاز برای انجام کارها و وظایف شغلی

I. Alexander, Karvonon, Ulrich, Davis & Wade

تأملی بر وضع موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه های وزارت علوم، ...

اشاره دارد و هویت تکلیف نیز بر این تمرکز دارد که آیا شغل فرد مستلزم تکمیل بخشی قابل توجه و کلی از کار است یا خیر و اهمیت کار به دنبال آن اشاره به تأثیر شغل فرد بر زندگی سایر افراد در سازمان یا جامعه دارد، خودمختاری همچنین اشاره‌ای به میزان آزادی، اختیار و استقلال فرد در نحوه و زمان انجام وظایف و وظایف شغلی است و در نهایت بازخورد شغلی نیز نشان دهنده میزانی است که فعالیت‌های شغلی اطلاعات مستقیم و غیرمستقیم را در مورد عملکرد فرد ارائه می‌دهد (راجل برگ^۱، ۲۰۰۷ به نقل از گل پرور و وکیلی، ۱۳۸۹).

غنی سازی شغل یعنی آنکه برانگیزنده‌های بیشتری به کار افزوده می‌شود تا آن را دلچسب‌تر و سودبخش‌تر سازد، گرچه این عبارت هم اکنون هر کوششی را که برای درخور انسان کردن کار به عمل می‌آید، در بر می‌گیرد (موانزیا ملالی و وونگ^۱، ۲۰۱۱). غنی سازی شغلی به گسترش عمودی مشاغل اطلاق می‌شود. این روش میزان کنترل کارکنان بر برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی کار را افزایش می‌دهد. یک شغل غنی شده وظایف را به گونه‌ای سازمان می‌دهد که برای فرد شاغل امکان می‌یابد فعالیت کاملی را انجام دهد، آزادی و استقلال شاغل و مسئولیت‌های او را افزایش می‌دهد و برای او بازخورد فراهم می‌آورد، به گونه‌ای که افراد قادر می‌شوند عملکرد خود را ارزیابی و تصحیح کنند. در غنی سازی مشاغل می‌توان ردپای تئوری دوعاملی هرزبرگ را مشاهده کرد. به پیروی از این تئوری، با افزایش عوامل درونی در یک شغل (نظیر موفقیت، مسئولیت و رشد) کارکنان بیشتر محتمل است از کارشان رضایت داشته باشند و در جهت انجام آن انگیزه شوند (مشبکی، ۱۳۸۵). بنابراین غنی‌سازی شغلی یک ابزار اساسی برای مدیریت در بهبود انگیزه افراد و رشد سازمانی است. مشاغلی غنی شده‌اند که کارکنان با افزودن مهارت‌های مختلف در مشاغلشان، به خود انگیزه دهند (سالو، ادنیجی و اوپونیمی^۲، ۲۰۰۷).

ابعاد غنی سازی شغلی از دیدگاه رابینز عبارت‌اند از:

- ۱- ترکیب نمودن کارها: منظور از ترکیب نمودن کارها به این معناست که کارهای کلی و جزئی را در هم آمیزند که این امر منجر به افزایش مهارت و هویت کار می‌شود
- ۲- ایجاد واحدهای کار طبیعی: یعنی فضای ایجاد شود که فرد نسبت به کار احساس مالکیت داشته باشد، نه اینکه در گیر فعالیت‌های قالبی باشد.

1. Rachel Berg

1. Mwanzia Mulili & Wong

2. Salo, Adeniji & Odunayo

3. Robbins

۳- ایجاد رابطه با مشتری: بدین معناست که فضایی ایجاد شود که فرد بتواند با مشتریان به طور مستقیم ارتباط داشته باشد تا علاوه بر درک نیاز مشتریان به میزان و درجه اهمیت کار خود پی ببرد.

۴- بسط یا گسترش شغل در سطح عمودی: به این معنا که به فرد آزادی عمل و خودمختاری داده شود. به عبارت دیگر تفویض اختیار به نیروی کار.

۵- ایجاد کانال برای بازخورد: به این معناست که نیروی کار از فعالیت خود بازخورد بگیرد و هم در محیط کار و هم از دید مشتری تا به درکی از نتیجه فعالیت‌های خود برسد (اولدهام و هاگمن، ۲۰۱۰). همچنین هرزبرگ^۱ عقیده داشت که می‌توان از راه تجربه‌های مثبت مرتبط با کار، مانند احساس مسئولیت، کسب موفقیت و شهرت در اشخاص ایجاد انگیزه کرد. برای رسیدن به این هدف او از نظریه‌ی پربار کردن عمودی شغل یعنی علاوه بر افزودن وظایف بیشتر به یک شغل (پربار کردن افقی شغل) وظیفه‌ی نظارت بر چگونگی انجام وظایف نیز باید به شخص واگذار شود، طرفداری می‌کرد. برای پربار کردن عمودی شغل باید شغل را به شش شکل غنی ساخت:

- ۱- پاسخگویی: کارکنان باید مسئولیت عملکرد خود را به عهده بگیرند.
- ۲- کسب موفقیت: کارکنان باید احساس کنند که کار مهمی انجام می‌دهند.
- ۳- بازخورد: کارکنان باید اطلاعات مستقیم و روشن درباره‌ی عملکردشان دریافت کنند.
- ۴- مراحل و گامهای کار: تاجایی که ممکن است کارکنان باید سرعت، نظم و مراحل کار خود را خودشان تنظیم کنند.
- ۵- اعمال کنترل بر منابع: کارکنان باید بر منابع مصرفی خود کنترل داشته باشند.
- ۶- رشد و بهسازی شخصی: کارکنان باید فرصت یادگیری مهارتهای جدید را داشته باشند (گریفین و مورهد، ۱۳۸۶).

در راستای اهمیت بحث غنی سازی شغلی، نتایج مطالعه (خیوپاکی، ۲۰۰۴) حاکی از آن است که رابطه‌ی مهمی میان درک غنای شغلی و درک رضایت عمومی از شغل وجود دارد. این رابطه عمدتاً با استقلال و بازخورد مشخص می‌شود و تنوع مهارت‌ها سهم کمتری در آن دارد. در مطالعه سر و همکاران (۲۰۱۰) میان غنی‌سازی شغلی و اشتیاق شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. بر اساس نتایج مطالعه مالیک (۲۰۱۰) غنی‌سازی شغلی می‌تواند به‌عنوان یکی از عوامل انگیزشی در اعضای هیئت علمی نقش مؤثر داشته باشد. (اودینایو و ادنیجی، ۲۰۱۴) در مطالعه خود نتیجه گرفتند که بین عمق شغل، آموزش شغلی و عناصر بعد شغلی غنی‌سازی شغلی و

1. Herzberg

2. Odunayo & Adeniji

تأملی بر وضع موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه های وزارت علوم، ...

عملکرد کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. (عبدلهی، حیدری، ۱۳۸۸) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که یکی از عوامل مرتبط با توانمند سازی اعضای هیئت علمی، غنی سازی اعضای هیئت علمی است.

ویژگی شغلی یک عضو هیئت علمی آموزش، پژوهش و توسعه‌ی فردی است که وی را از سایرین متمایز می‌نماید. مهم‌ترین وظیفه‌ی استاد، تدریس و پرورش تفکر انتقادی دانشجویان است. شواهد نشان می‌دهد که در نظام آموزش عالی بعد کیفی تدریس برای استادان امری حرفه‌ای محسوب نمی‌شود (پاک مهر، جعفری ثانی، سعیدی رضوانی، کارشکی، ۱۳۹۱).

باور بر این است که میزان و کیفیت انجام نقش‌ها و وظایف اعضای هیئت علمی وابسته به میزان انگیزش و باور درونی به انجام شغلی است که این افراد در حال انجام آن هستند (هیات و ویلیامز، ۲۰۱۱). انگیزش برای تدریس از جمله مقولاتی است که در پژوهش‌های مرتبط با رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. انگیزش برای تدریس در کنار رفتار و ادراکات فردی، عاملی کلیدی در عملکرد حرفه‌ای افراد به حساب می‌آید. به طوری که ترکیب شایستگی‌ها و انگیزش افراد، عواملی تعیین کننده در عملکرد حرفه‌ای افراد هستند. درک انگیزش اعضای هیئت علمی و نوع فضای انجام فعالیت‌های مرتبط با تدریس، عوامل زمینه‌ای مهمی برای بررسی میزان مشارکت آنان در نوآوری‌های آموزشی و فعالیت‌های تدریس در کلاس است (کندی، کانپس، و برد، ۲۰۱۹).

کیفیت آموزش و پژوهش یکی از دغدغه‌هایی است که نظام‌های دانشگاهی همواره برای رسیدن به آن در تلاش بوده‌اند. در دهه‌های اخیر تلاش‌های قابل توجهی برای ارتقای دائمی کیفیت آموزش عالی و دستیابی به اهداف مورد نظر نظام‌های دانشگاهی صورت گرفته است (بازرگان و همکاران، ۱۳۷۹) نقل از (آذر، غلامرضایی، دانایی فرد، حسینی، ۱۳۹۲) اما شواهد نشان می‌دهد (مدهوشی و نیازی، ۱۳۸۹؛ پرند، قیومی، ۱۳۹۶)، نظام آموزش عالی علی‌رغم توسعه اندک چند سال اخیر، نتوانسته به مهم‌ترین وظیفه‌ی خود که پرورش نیروی انسانی متعهد و متخصص، اعتلای سطح فرهنگ عمومی و رشد فضیلت‌های اخلاقی و توسعه‌ی مرزهای معرفت و دانش است، عمل کند و نیازهای پژوهشی، بالا بردن سطح فرهنگ اجتماعی و رشد اخلاقیات و وسعت مرزهای دانش و تأمین کردن نیازهای پژوهشی را برآورده سازد.

پژوهش‌ها نشان داده آموزش عالی کشور در طول دو دهه‌ی گذشته با چالش‌ها و مسائل بسیاری مواجه بوده است که از میان آن‌ها می‌توان به این موارد اشاره کرد: عدم کاربردی بودن آموزش‌های دانشگاهی، عدم توانایی در تولید دانش نظری و مصرف دانش‌های بنیادی و نظری تولید شده در سایر کشورهای جهان؛ فقدان رابطه‌ی مناسب بین دانشگاه‌ها و سایر بخش‌های اجتماعی، بی‌توجهی به کارکردهای پژوهش و ارائه‌ی خدمات در دانشگاه‌ها؛ مشکل تعدد مراکز

تصمیم‌گیری و وجود متولیان متعدد (اجتهادی، ۱۳۷۷)، عرضه محور بودن آموزش عالی (بازرگان، ۱۳۹۴؛ عباسی و شیره پزیرانی، ۱۳۹۰)، دیپلماسی علمی (محسنی، ۱۳۹۲؛ آراسته، ۱۳۸۸)، رشد فزاینده دانشجویان و متقاضیان به دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی؛ گسترش کمی نظام آموزش عالی بدون توجه به ظرفیت‌های موجود و توان اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه برای پذیرش دانش‌آموختگان دانشگاهی؛ کاهش منابع مالی و فشار از سوی جامعه برای مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی (محمدی، ۱۳۸۷)، مسأله اشتغال و تعدد عوامل مشکل‌آفرین در راه یافتن فارغ‌التحصیلان به شغل و ناشناخته بودن این عوامل و همچنین رصد نکردن بازارکار توسط دانشگاه‌ها و در نتیجه متناسب نبودن آموزش‌های ارائه شده به دانشجویان با نیازهای بازارکار (انتظاریان، و طهماسبی، ۱۳۹۰) و ...

با در نظر گرفتن موارد مطروحه و توجه به این نکته که مؤسسات آموزش عالی با تقاضا گرایی، مشتری‌مداری، مشارکت جامعه و سازگاری با نیازهای در حال تحول و انتظارات در حال ظهور مواجه هستند و از آنجایی که اعضای هیئت علمی موجب کیفیت و پتانسیل علمی آموزش عالی به ویژه در تعلیم و پژوهش و آموزش افراد نخبه و متخصص هستند، نقش مهمی در توسعه کشور ایفا می‌کنند، برنامه ریزی شغلی و توسعه مستمر اعضای هیئت علمی به عنوان مهمترین بخش از منابع انسانی در سطح دانشگاه، جایگاه ویژه‌ای در مدیریت دانشگاه دارد، لذا مطلوب است دانشگاه‌ها در جهت توسعه همه جانبه اعضای هیئت علمی خود برای برداشتن گام‌های اساسی و رشد و ارتقای همه جانبه آنها به صورت برنامه‌ریزی شده اقدامات لازم را فراهم کنند. اخیراً به دلیل تغییر در تنوع دانشجویان، فناوری‌ها، انتظارات و نیازهای دانش در هر رشته و رقابت بین رشته‌ای، مدیران آموزش عالی ملزم به انجام اموری مانند غنی‌سازی شغلی اعضای هیئت علمی شده‌اند (گاپا، ۲۰۰۸). بر این اساس توجه به غنی‌سازی شغلی استادان که هدف انجام بهتر (کیفیت) و با مسئولیت شغل است و بعد انگیزشی کار را تقویت می‌کند، باعث رشد کیفیت اعضای هیئت علمی خواهد بود. با توجه به اینکه غنی‌سازی شغلی اعضای هیئت علمی کلید بهبود کیفیت آموزش عالی در ابعاد مختلف و یک نیاز ضروری در آموزش عالی می‌باشد، دانشگاه‌ها در صورتی می‌توانند در سه حیطه‌ی کاربردی آموزش، پژوهش و ارائه خدمات به جامعه موفق باشند که به غنی‌سازی شغلی اعضای هیئت علمی توجه کنند. توجه به این بعد موجب تحقق بالندگی و توانمندی آنان خواهد شد و مشکلات عدیده‌ای که مربوط به بخش‌های مختلف شامل بخش تصمیم‌گیری در سطوح مختلف، بخش قانونگذاری و همچنین بخش اجرا هست و سد راه توسعه‌ی کشور هستند را شناسایی و در جهت رفع این مشکلات، با بکارگیری راهبردهای اساسی مسائل مربوطه را رفع و حل و فصل نمایند.

تأملی بر وضع موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه های وزارت علوم، ...

اهداف و سؤالات پژوهش

این پژوهش با هدف شناسایی و اعتباریابی مجموعه نشانگان و ابعاد غنای شغلی اعضای هیئت علمی و همچنین طراحی یک ابزار روا و پایای ارزیابی وضعیت موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی انجام شده است. بدین منظور یافته هایی بر اساس سؤالات ذیل فراهم شده است:

۱. نشانگان و ابعاد معتبر برای غنای شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه های دولتی کدامند و ابزار اندازه گیری آن کدام است؟

۲. وضعیت موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی در دانشگاه های دولتی غرب کشور چگونه است؟

روش شناسی

پژوهش حاضر به روش آمیخته اکتشافی که آمیزه ای متوالی و مکمل از دو بخش کیفی و کمی است، انجام شده است.

بخش کیفی

این بخش به روش تحلیل محتوا، و با هدف شناسایی و اعتباریابی کیفی مجموعه نشانگان و ابعاد غنای شغلی اعضای هیئت علمی و همچنین طراحی یک ابزار برای ارزیابی وضع موجود انجام شده است. مشارکت کنندگان این بخش ۲۵ نفر از خبرگان (۸ زن و ۱۷ مرد) بودند که به روش هدفمند انتخاب شده و با تکنیک گلوله برفی تکمیل شدند. مشارکت کنندگان اعضای هیئت علمی بودند که تجربه مدیریت در دانشگاه داشتند و اغلب با ماهیت و کیفیت شغلی هیئت علمی و چگونگی غنی سازی آن آشنایی داشته و تجارب زیسته ای در این خصوص داشتند. سابقه کاری آنها بین ۳ تا ۱۸ سال بود که در این رشته ها تحصیل کرده و متخصص بودند: مدیریت آموزشی، مدیریت بازرگانی، مدیریت منابع انسانی، تکنولوژی آموزشی، فیزیک، جغرافیای شهری، کامپیوتر، کشاورزی، برق، مکانیک، ریاضی، ادبیات، شیمی و جامعه شناسی. اولین مشارکت کنندگان بصورت هدفمند و بر اساس نمونه گیری مورد استثنایی انتخاب شدند. مشارکت کنندگان بعدی نیز بر اساس تکنیک گلوله برفی به منتخبین افزوده شدند. این افراد به روش نیمه ساختار یافته مصاحبه شدند. قبل از شروع هر مصاحبه، خلاصه ای از طرح پژوهش و همچنین اهداف و سؤالات اصلی پژوهش جهت آمادگی اولیه مصاحبه شوندگان از طریق تلفن، ایمیل و پیام اطلاع رسانی شد. در ابتدای هر مصاحبه نیز به طور مختصر درباره موضوع پژوهش توضیحاتی داده شد. سؤالات مصاحبه معطوف به دیدگاه ها و تجارب مشارکت کنندگان در مورد ویژگی های عمده شغل استادی و مشخصه های اصلی که حاکی از غنی بودن آن دارد، بود. زمان هر مصاحبه، در

دامنه زمانی ۳۵ تا ۵۵ دقیقه و با میانگین زمانی ۴۵ دقیقه بود. تلاش مصاحبه کننده در اجرای هر مصاحبه بر آن متمرکز بود تا داده‌های کیفی به صورت مستقل و اکتشافی به دست آید. لازم به ذکر است که کفایت و اشباع نظری در مصاحبه بیستم فراهم شد اما برای اطمینان بیشتر تا مصاحبه بیست و پنجم ادامه پیدا کرد. برای شناسایی مجموعه نشانگان و طبقه بندی آنها در قالب ابعاد، داده‌های این بخش در سطوح باز و محوری تحلیل شد. فرایند تحلیل به این صورت بود که ابتدا به منظور درک کلی محتوا، مصاحبه‌ها که ضبط شده بود، تایپ شده و چندین بار مطالعه شد. سپس جملات و کلماتی که مستقیماً با موضوع مورد مطالعه مرتبط بود، به صورت کد اولیه در نرم افزار MAXQDA ثبت شد. سپس کدهای شناسایی شده واری شده و با توجه به درونمایه معنایی به نشانگرها (کدهای باز) تبدیل شدند، نهایتاً این کدها در قالب ابعاد (کدهای محوری) طبقه بندی شدند. با طی این فرایند مجموعه نشانگان و ابعاد غنای شغلی اعضای هیئت علمی شناسایی شد. برای اعتباریابی مجموعه شناسایی شده، از روش‌های کیفی شامل خود بازبینی توسط پژوهشگر، کنترل از سوی اعضا و شاخص‌های مقبولیت کوربین و اشتراوس (۱۹۹۸) استفاده شد. همچنین برای تعیین پایایی کدگذاری‌ها از روش توافق بین دو کدگذار استفاده شد. به این ترتیب که پنج مصاحبه توسط فرد دیگری نیز که آشنا به موضوع بود و مهارت لازم را داشت کدگذاری شد و ضریب توافق کدگذاری‌ها محاسبه شد. در نهایت، مجموعه نشانگان شناسایی شده در قالب یک پرسشنامه در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت طراحی شد و برای بررسی روایی محتوایی آن از سه تن از متخصصان آگاه به موضوع استفاده شد.

بخش کمی

این بخش به روش توصیفی — پیمایشی، و با هدف اعتباریابی کمی و همچنین ارزیابی وضع موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی غرب کشور انجام شد. نمونه آماری شامل ۳۲۴ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی غرب کشور (ایلام، کرمانشاه، کردستان و همدان) بودند که به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت شناختی (جنسیت، درجه علمی، سابقه و رشته تحصیلی) نمونه آماری در بخش کمی را گزارش کرده است.

1. Member Check

تأملی بر وضع موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه های وزارت علوم، ...

جدول ۱. ویژگیهای جمعیت شناختی نمونه در بخش کمی

متغیر	درصد	متغیر	درصد	متغیر	درصد
استاد	٪۶	علوم انسانی	٪۵۱	۱۰-۱۱ سال سابقه	٪۵۷
رتبه علمی		علوم پایه	٪۲۶	۲۰-۱۱ سال سابقه	٪۲۴
دانشیار	٪۲۸	فنی	٪۱۸	۲۱-۳۰ سال سابقه	٪۱۹
استادیار	٪۶۲	کشاورزی	٪۵	رسمی قطعی	٪۳۶
مربی	٪۴			رسمی آزمایشی	٪۱۸
زن	٪۳۳			پیمانی	٪۴۶
جنسیت					
مرد	٪۶۷				

ابزار مورد استفاده در این بخش همان پرسشنامه‌ای بود که در بخش کیفی طراحی شده بود و صرفاً روایی محتوایی آن تأیید شده بود. لذا داده‌های فراهم شده ابتدا برای بررسی روایی سازه (اعتباریابی کمی) با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی (با استفاده از نرم افزار AMOS)، و همچنین برای بررسی پایایی، با استفاده از روش آلفای کرونباخ، تحلیل شد (با استفاده از نرم افزار SPSS). سپس با استفاده از آزمون t تک نمونه‌ای وضع موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی بررسی شد (با استفاده از نرم افزار SPSS). لازم به ذکر است که در تحلیل عاملی تاییدی از این شاخص‌های نیکویی برازش استفاده شده است: نسبت خی دو بر درجه آزادی (CMIN/DF) (کمتر از ۲)، شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده (RMSEA) (کمتر از ۰/۱۰)، شاخص نیکویی برازش (GFI) (بین ۰/۹ تا ۱)، شاخص تعدیل شده نیکویی برازش (AGFI) (بین ۰/۹ تا ۱)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) (بین ۰/۹ تا ۱)، شاخص برازش هنجار شده بنتلر (NFI) (بین ۰/۹ تا ۱)، شاخص برازش توکر- لوئیس (TLI) (بین ۰/۹ تا ۱)، شاخص برازش افزایشی (IFI) (بین ۰/۹ تا ۱)، شاخص برازش نسبی (RFI) (بین ۰/۹ تا ۱).

یافته ها

با توجه به اینکه پژوهش در دو بخش کیفی و کمی انجام شده است، یافته ها نیز به تفکیک این دو بخش به شرح ذیل گزارش می شود.

یافته‌های بخش کیفی

در پاسخ به سؤال اول، جدول شماره ۲ مجموعه نشانگان (۲۴ نشانگر) و ابعاد پنجگانه غنای شغلی اعضای هیئت علمی را گزارش کرده است

جدول ۲. ابعاد و نشانگان غنای شغلی اعضای هیئت علمی و گویه‌های پرسشنامه ی غنای شغلی اعضای

هیئت علمی

ابعاد	(نشانگان)	گویه‌های پرسشنامه
	امکان کاربرد روش های نوین و خلاقانه در تدریس	تا چه اندازه امکان کاربرد روش های نوین و خلاقانه در آموزش را دارید؟
	امکان پویایی‌گری لازم در حوزه آموزشی	تا چه اندازه امکان پویایی‌گری لازم را در حوزه آموزشی دارید؟
	فراهم بودن امکانات لازم جهت ایجاد اهداف برتر یادگیری در مخاطبان	تا چه اندازه امکانات لازم جهت ایجاد اهداف برتر یادگیری در مخاطبان را دارید؟
آموزشی	فراهم بودن شرایط لازم جهت بازخورد و تفکر انعکاسی	تا چه اندازه شرایط لازم جهت بازخورد و تفکر انعکاسی را دارید؟
	فراهم بودن امکانات لازم در تدوین راهبردهای آموزشی، ارزشیابی در جریان تدریس	تا چه اندازه امکانات لازم در تدوین راهبردهای آموزشی - ارزشیابی در جریان تدریس را دارید؟
	امکان ایجاد اندیشه‌سازی در جریان آموزش	تا چه اندازه امکان ایجاد اندیشه‌سازی در جریان آموزش را دارید؟
	مهیا بودن امکان اعمال حساسیت نسبت به جمع آوری داده‌های صحیح در جریان پژوهشی	تا چه اندازه امکان اعمال حساسیت نسبت به جمع‌آوری داده‌های صحیح در جریان پژوهشی برای شما مهیا است؟
پژوهشی	تأکید بر روش شناسی پژوهشی و تعریف پایان‌نامه‌های مبتنی بر حل مسائل جامعه	تا چه اندازه بر روش‌شناسی پژوهشی و تعریف پایان‌نامه‌های مبتنی بر حل مسائل جامعه، تاکید دارید؟ و امکانش برای شما مهیاست؟
	فراهم بودن امکان مدیریت پروژه‌های پژوهشی	تا چه اندازه امکان مدیریت پروژه‌های پژوهشی برای شما فراهم است؟
	امکان استفاده از مهارت تیم‌سازی و شبکه‌سازی در انجام فعالیت‌های پژوهشی	تا چه اندازه امکان استفاده از مهارت تیم سازی و شبکه سازی در انجام فعالیت‌های پژوهشی را دارید؟
	بودن امکانات لازم در مورد ایجاد و سوق دانشجویان به سمت کارآفرینی و خلق ثروت	تا چه اندازه امکانات لازم در مورد ایجاد و سوق دانشجویان به سمت کارآفرینی و خلق ثروت دارد؟
ارائه خدمات تخصصی	فراهم بودن زمینه تلاش لازم جهت ایجاد سازوکار برای «ارتباط اجتماع و صنعت»	تا چه اندازه زمینه تلاش لازم جهت ایجاد سازوکار برای ارتباط اجتماع و صنعت برای شما فراهم است؟
	انجام شدن تلاش لازم در ایجاد مهارت «گفتمان‌سازی»	تا چه اندازه تلاش لازم در جهت ایجاد مهارت «گفتمان‌سازی» را انجام می‌دهید؟
	مهیا بودن امکانات لازم در حل مسائل کاربردی جامعه به شیوهی علمی	تا چه اندازه امکانات لازم در حل مسائل کاربردی جامعه به شیوهی علمی برای شما مهیا است؟

تأملی بر وضع موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه های وزارت علوم، ...

نشانگان)	ابعاد	گویه های پرسشنامه
مورد تأکید قرار گرفتن امکان «خودتنظیمی» در انجام امورات شغلی	ویژگی ها ی فردی	تا چه اندازه امکان «خودتنظیمی» در انجام امورات شغلی را مورد تأکید قرار می دهید؟
مورد تأکید قرار گرفتن امکان «حساسیت مسئولیتی» در خصوص شغل		تا چه اندازه امکان «حساسیت مسئولیتی» در خصوص شغل خود را مورد تأکید قرار می دهید؟
مورد تأکید قرار گرفتن امکان امکان مدیریت «زمان»		تا چه اندازه امکان «مدیریت زمان» را مورد تأکید قرار می دهید؟
مورد تأکید قرار گرفتن امکان استفاده از تفکر سیستمی		تا چه اندازه امکان استفاده از تفکر سیستمی را مورد تأکید قرار می دهید؟
فراهم شدن امکان استفاده از تفکر شهودی		تا چه اندازه امکان استفاده از تفکر شهودی برای شما فراهم است؟
مورد تأکید بود مهارت در تشکیل اجتماع یادگیرنده		تا چه اندازه مهارت در تشکیل اجتماع یادگیرنده مورد تأکید دانشگاه است؟
مهم بودن مدیریت پروژه		تا چه اندازه مدیریت پروژه برای دانشگاه حائز اهمیت است؟
مورد تأکید بودن «ارتباط با دانشگاه های معتبر خارج کشور»	ویژگی ها ی سازمانی	تا چه اندازه «ارتباط با دانشگاه های معتبر خارج کشور» مورد تأکید دانشگاه است؟
مورد تأکید بودن «تعامل با اجتماع علمی»		تا چه اندازه «تعامل با اجتماع علمی» مورد تأکید دانشگاه است؟
مورد تأکید بودن «مربی گری همتا»		تا چه اندازه «مربی گری همتا» مورد تأکید دانشگاه است؟

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می شود بعد آموزشی شش نشانگر دارد. این نشانگرها به مجموعه فعالیت ها و شرایط لازم تدریس و آموزش توسط استاد اشاره دارد که در زمینه ی غنای شغلی اعضای هیئت علمی در بعد آموزشی باید به آن توجه شود و به زعم خبرگان شرکت کننده در پژوهش از جمله ابعاد درخور توجه برای فعالیت های آموزشی اعضای هیئت علمی محسوب می شوند، به عبارتی دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی برای غنای شغلی اعضای هیئت علمی باید فعالیت های آموزشی را در این زمینه ها فراهم آورند. همانطور که در جدول ۲ مشاهده می شود بعد پژوهشی چهار نشانگر دارد این نشانگرها به مجموعه فعالیت ها و مهارت های پژوهشی اعضای هیئت علمی اشاره دارد که در زمینه ی غنای شغلی اعضای هیئت علمی باید به آن توجه نمود و به زعم خبرگان شرکت کننده در پژوهش از جمله ابعاد درخور توجه غنای شغلی اعضای هیئت علمی است و دانشگاه جهت غنی سازی اعضای هیئت علمی باید برای آن برنامه ریزی نماید. همانطور که در جدول ۲ مشاهده می شود بعد ارائه خدمات تخصصی چهار نشانگر دارد. این

نشانگرها به مجموعه فعالیت ها و مهارت‌های تخصصی اعضای هیئت علمی اشاره دارد که در زمینه ی غنای شغلی اعضای هیئت علمی باید به آن توجه نمود و به زعم خبرگان شرکت کننده در پژوهش از جمله ابعاد درخور توجه غنای شغلی اعضای هیئت علمی است و دانشگاه جهت غنی سازی اعضای هیئت علمی باید برای آن برنامه ریزی نماید. همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود بعد ویژگی‌های فردی پنج نشانگر دارد. این نشانگرها به مجموعه ویژگیهای اخلاقی، نگرشی اشاره دارد که لازمه ی شغل اعضای هیئت علمی است و در زمینه ی غنای شغلی اعضای هیئت علمی باید به آن توجه نمود و به زعم خبرگان شرکت کننده در پژوهش از جمله ابعاد درخور توجه غنای شغلی اعضای هیئت علمی است و دانشگاه جهت غنی سازی اعضای هیئت علمی باید برای آن برنامه ریزی نماید. همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود بعد ویژگی‌های سازمانی پنج نشانگر دارد. این نشانگرها به مجموعه اقدامات و امکاناتی اشاره دارد که از طرف دانشگاه باید برای اعضای هیئت علمی مهیا شود تا لازمه ی رسیدن به غنای شغلی اعضای هیئت علمی را میسر سازد این نشانگرها در زمینه ی غنای شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه ها باید مورد توجه قرار گیرند و به زعم خبرگان شرکت کننده در پژوهش از جمله ابعاد درخور توجه غنای شغلی اعضای هیئت علمی است و دانشگاه‌ها جهت غنی سازی اعضای هیئت علمی باید برای آن برنامه ریزی نمایند.

همانطور که در بخش روش شناسی توضیح داده شد، مجموعه نشانگان و ابعاد شناسایی شده به سه روش کیفی اعتباریابی شد که در ادامه به تفکیک هر روش نتایج این اعتباریابی ها گزارش می‌شود:

۱- پژوهشگر با استفاده از تکنیک خود بازبینی در طی فرایند جمع آوری و تحلیل داده‌ها در پایان هر مصاحبه، برای اطمینان از صحت برداشت خود، آنچه را دریافتی بود بیان می‌کرد تا مورد تایید مصاحبه شونده قرار گیرد. همچنین در طی فرآیند مصاحبه از سؤالات تکمیلی برای روشن شدن و شفاف سازی بیشتر استفاده شد.

۲- استفاده از راهبرد کنترل از سوی اعضا، بدین منظور در شیوه بازرسی و بازبینی در زمان کدگذاری، برای جلوگیری از بدفهمی پژوهشگر، اطلاعات کسب شده مجددا در اختیار اطلاع رسان‌ها قرار گرفت و از اعمال نظر نهایی آنان بهره گرفته شد.

۳- در پژوهش حاضر علاوه بر روش‌های ذکر شده، ده معیار مقبولیت مدل کوربین و اشتراوس، نیز مورد بررسی قرار گرفت که عبارتند:

۱- تناسب: به منظور تحقق این معیار، یافته‌های پژوهش حاضر پس از بررسی دو نفر از صاحب‌نظران در حوزه پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. همچنین نظرات تکمیلی ۵ نفر از متخصصین حوزه پژوهشی و پژوهشگران اعمال گردید.

تأملی بر وضع موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه های وزارت علوم، ...

۲- کاربردی بودن یا مفید بودن داده ها: به منظور تسهیل و روشنی در امر کاربردی بودن تلاش شد شرح مشخص و شفاف از زمینه مورد مطالعه، انتخاب و ویژگی های مشارکت کنندگان، نحوه جمع آوری داده ها و فرایند تحلیل، همچنین ارائه ی یافته های پربار همراه با بیان و برآورد مناسب از این یافته ها، زمینه ی لازم برای افزایش کاربردی بودن و انتقال پذیری داده ها انجام گیرد در این خصوص با متخصصین، جمعا به تعداد ۵ نفر، یافته های پژوهش مورد بحث و تبادل نظر قرار گرفت و آنها بر این عقیده بودند که با استفاده از نتایج این پژوهش می توان در پیشبرد غنای شغلی استادان، گام مؤثری برداشت.

۳- مفاهیم: برای فرموله کردن معانی، ضمن مرور منظم جملات استخراج شده، تلاش گردیده تا به درک معانی هر یک از جملات، پی برده شود. در پژوهش حاضر سعی شده است ارتباط بین بیانات مشارکت کنندگان و مفاهیمی که از آنها دریافت شد، به وضوح بیان شود.

۴- زمینه مفاهیم: آیا خطوط داستان جریان های منطقی ای ترسیم می کنند؟ به این منظور ابتدا خود پدیده مورد بررسی قرار گرفت تا با شناخت ابعاد آن بتوان عوامل بروز، زمینه ها و سایر موضوعات مرتبط با آن را مورد بررسی قرار داد.

۵- عمق: برای آشنایی با عمق و گستره داده ها، روایت های ارائه شده که به طور مرسوم پروتکل نام دارد، چندین مرتبه مطالعه شد تا پژوهشگر با آنها مأنوس شود. به این منظور، از طریق راهبرد هائی نظیر بازخوانی مکرر داده ها، خواندن داده ها به صورت فعال و جست و جوی معانی و الگو ها، تلاش شد تا آشنایی قابل توجهی با داده های گردآوری شده فراهم شود. همچنین تلاش شد یافته های پژوهش در فرایند روایت نظریه پدیدار شده به طور مبسوط، همراه با جزئیات و توجه به مشخصه ها و ابعاد ارائه شوند.

۶- منطق: ابتدا خود پدیده مورد بررسی قرار گرفت تا با شناخت ابعاد آن بتوان عوامل بروز، زمینه ها و سایر موضوعات مرتبط با آن را مورد بررسی قرار داد.

۷- انحراف: در داده های پژوهش حاضر چگونگی پوشش داده های تحقیق در مقوله ها و تم ها با دقت مورد بررسی قرار گرفت، که هیچ داده ی مرتبطی به طور سهوی یا به صورت نظام مند بیرون از مقوله بندی نگاه داشته نشود یا داده ی نامرتبط را پوشش ندهد. مواردی که مرتبط با توسعه غنای شغلی استادان نبود، حذف شد.

۸- بداعت: یافته های پژوهش حاضر، برای ارائه وضعیت موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه های ایران می باشد که تا کنون به طور خاص روی این حوزه کار نشده است.

۹- حساسیت: طی فرایند پژوهش، پژوهشگر تلاش کرد موضوع مطالعه را مهم بداند و با جدیت تمام به اجرای پژوهش اقدام کند؛ گواه این موضوع نیز مصاحبه با استادان حوزه های مختلف و متخصصین آموزش عالی می باشد که برای مصاحبه با آنان پیگیری های متعدد و بسیاری انجام شد تا موفق به گرفتن وقت و انجام مصاحبه شد.

۱۰- استناد به یادداشت ها: در این زمینه، پژوهشگر تلاش کرد در بخش های مختلف فرآیند روایتگری بحث غنی سازی شغلی اعضای هیئت علمی، ضمن اینکه عبارات بیانگر یادداشت های

مستخرج از داده ها باشند بیانگر توافق میان پژوهشگران همکار و مشارکت کنندگان در طول تحقیق باشند، لذا ضمن توجه به این امر، بر حسب لزوم به یادنوشتهای مستخرج از داده ها استناد گردید.

مجدداً همانطور که در بخش روش بیان شد ۲۴ نشانگر شناسایی شده تبدیل به گویه‌های پرسشنامه غنای شغلی شدند (ستون سوم جدول ۲). این پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار گرفت و پس از چندین بار بررسی، اصلاح عبارات، حذف گویه‌های نامناسب و اظهار نظر نهایی روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت و در نهایت همگی متفق القول تایید کردند که گویه ها نماینده خوبی برای ارزیابی غنای شغلی اعضای هیئت علمی هستند.

یافته‌های بخش کمی

در پاسخ به سؤال دوم پژوهش، ابتدا جدول ۳ نتایج تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه (اعتبار یابی کمی) و همچنین ضرایب پایایی آن را گزارش کرده است.

جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی تاییدی و ضرایب پایایی ابعاد پنج گانه

شاخص‌های نیکویی برازش / پایایی	آموزشی	پژوهشی	خدمات تخصصی	فردی	سازمانی
مجذور خی به درجه آزادی (CMIN/DF)	۱,۱۹۵	۱,۸۳۱	۰,۶۱۸	۱,۰۱۴	۱,۶۶۰
شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده (RMSEA)	۰,۰۲۵	۰,۵۱/۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۷	۰,۰۴۵
شاخص نکویی برازش (GFI)	۰,۹۹۰	۰,۹۹۷	۰,۹۹۹	۰,۹۹۵	۰,۹۹۲
شاخص تعدیل شده نکویی برازش (AGFI)	۰,۹۷۵	۰,۹۷۲	۰,۹۹۰	۰,۹۸۱	۰,۹۶۹
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰,۹۹۷	۰,۹۹۸	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰	۰,۹۹۶
شاخص برازش هنجار شده بنتلر (NFI)	۰,۹۸۳	۰,۹۹۵	۰,۹۹۵	۰,۹۹۴	۰,۹۹۰
شاخص برازش توکر- لوئیس (TLI)	۰,۹۹۵	۰,۹۸۶	۱,۰۰۵	۱,۰۰۰	۰,۹۸۹
شاخص برازش افزایشی (IFI)	۰,۹۹۷	۰,۹۹۸	۱,۰۰۱	۱,۰۰۰	۰,۹۹۶
شاخص برازش نسبی (RFI)	۰,۹۶۷	۰,۹۶۹	۰,۹۹۲	۰,۹۸۵	۰,۹۷۴
الفای کرونباخ (پایایی)	۰/۹۱	۰/۸۷	۰/۸۸	۰/۸۷	۰/۸۶

تأملی بر وضع موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه های وزارت علوم، ...

با توجه به خروجی ایموس در جدول ۳ مقدار CMIN/DF محاسبه شده برای هر کدام از عامل ها کمتر از ۲ است. همچنین، مقدار RMSEA کمتر از ۰/۱۰ است. میزان شاخص نکویی برازش (GFI)، شاخص تعدیل شده نکویی برازش (AGFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص برازش توکر- لویس (TLI)، شاخص برازش هنجار شده بنتلر (NFI)، شاخص برازش افزایشی (IFI) و شاخص برازش نسبی (RFI) نیز در مدل حاضر بالاتر از ۰,۹۰ هستند. بنابراین، داده‌های این پژوهش به خوبی با ساختار عاملی متغیر غنای شغلی برازش دارد. به بیان دیگر پرسشنامه روایی سازه دارد. همچنین نتیجه قابل قبول تحلیل عاملی بیانگر اعتباریابی مجموعه نشانگان و ابعاد به صورت کمی نیز هست. همچنین از آنجا که ضرایب پایایی همگی بالاتر ۰/۸ هستند بنابراین پرسشنامه دقت لازم برای اندازه گیری غنای شغلی اعضای هیئت علمی را دارا می‌باشد. همانطور که در بخش روش توضیح داده شد برای ارزیابی وضع موجود از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج بررسی وضع موجود غنای شغلی در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴. آماره‌های توصیفی و آزمون تفاوت میانگین وضع موجود غنای شغلی در اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های غرب کشور

ابعاد	میانگین	اختلاف میانگین	انحراف معیار	t	معنی داری	متوسط مطلوب جامعه	نتیجه
غنای شغلی (کلی)	۶۴,۵۸	-۷,۴۲	۲۲,۰۱	-۶,۰۶۴	۰,۰۰۰	۷۲	نامطلوب
آموزشی	۱۹,۰۸	۱,۰۸	۶,۰۲۹	۳,۲۳۴	۰,۰۰۱	۱۸	نسبتاً مطلوب
پژوهشی	۹,۶۷	-۲,۳۳	۴,۱۲	-۱۰,۲۰۴	۰,۰۰۰	۱۲	نامطلوب
ارائه خدمات تخصصی	۸,۹۲	-۳,۰۸	۵,۰۶۵	-۱۰,۹۵۷	۰,۰۰۰	۱۲	نامطلوب
فردی	۱۵,۱۷	۰,۱۷	۴,۳۴	۰,۶۹۱	۰,۰۴۹	۱۵	متوسط
سازمانی	۱۱,۷۵	-۳,۲۵	۵,۶۲	-۱۰,۴۰۴	۰,۰۰۰	۱۵	نامطلوب

همانطور که در جدول بالا ملاحظه می‌شود میانگین‌های حاصله از وضع موجود غنای شغلی در اعضای هیئت علمی (۶۴,۵۸) و متوسط نمره‌ها (۷۲) بیانگر همین تفاوت است، با توجه به اینکه میانگین به دست آمده پایین‌تر از حد متوسط نمره‌ها است؛ در نتیجه مطابق با این نتایج می‌توان گفت که وضع موجود غنای شغلی در اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های غرب کشور مطلوب نیست.

با توجه به جدول، میانگین‌های حاصله از وضع موجود غنای شغلی در اعضای هیئت علمی در نشانگری آموزشی (۱۹,۰۸) و متوسط نمره‌ها (۱۸) بیانگر همین تفاوت است، با توجه به اینکه میانگین به دست آمده بالاتر از حد معدل نمره‌ها است؛ در نتیجه مطابق با این نتایج می‌توان گفت که وضع موجود غنای شغلی در اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های غرب کشور در نشانگری آموزشی در حد نسبتاً مطلوبی است.

با توجه به جدول، میانگین‌های حاصله از وضع موجود غنای شغلی در اعضای هیئت علمی در نشانگری پژوهشی (۹,۶۷) و متوسط نمره‌ها (۱۲) بیانگر همین تفاوت است، با توجه به اینکه میانگین به دست آمده پایین‌تر از حد متوسط نمره‌ها است؛ در نتیجه مطابق با این نتایج می‌توان گفت که وضع موجود غنای شغلی در اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های غرب کشور در بعد پژوهشی در حد نسبتاً نا مطلوبی است.

با توجه به جدول، میانگین‌های حاصله از وضع موجود غنای شغلی در اعضای هیئت علمی در بعد توانایی ارائه خدمات تخصصی (۸,۹۲) و متوسط نمره‌ها (۱۲) بیانگر همین تفاوت است، با توجه به اینکه میانگین به دست آمده پایین‌تر از حد متوسط نمره‌ها است؛ در نتیجه مطابق با این نتایج می‌توان گفت که وضع موجود غنای شغلی در اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های غرب کشور در بعد توانایی ارائه خدمات تخصصی در حد نسبتاً نا مطلوبی است.

همانطور که در جدول ملاحظه می‌شود میانگین‌های حاصله از وضع موجود غنای شغلی در اعضای هیئت علمی در نشانگری توانایی فردی (۱۵,۱۷) و متوسط نمره‌ها (۱۵) بیانگر نزدیک بودن میانگین‌ها و عدم تفاوت است، با توجه به اینکه میانگین به دست آمده تقریباً مساوی با متوسط نمره‌ها است؛ در نتیجه مطابق با این نتایج می‌توان گفت که وضع موجود غنای شغلی در اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های غرب کشور در بعد توانایی فردی در حد متوسطی است.

نتایج بررسی وضع موجود بعد سازمانی که در جدول ۴ گزارش شده است نشان می‌دهد میانگین‌های حاصله از وضع موجود غنای شغلی در اعضای هیئت علمی در بعد سازمانی (۱۱,۷۵) و متوسط نمره‌ها (۱۵) بیانگر همین تفاوت است، با توجه به اینکه میانگین به دست آمده پایین‌تر از حد متوسط نمره‌ها است؛ در نتیجه مطابق با این نتایج می‌توان گفت که وضع موجود غنای شغلی در اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های غرب کشور در بعد سازمانی در حد نسبتاً نامطلوبی است.

بحث و نتیجه گیری

بخش کیفی

ابعاد غنای شغلی: بُعد اول غنای شغلی اعضای هیئت علمی بُعد آموزشی است نشانگر

اول این بُعد کاربرد روش های نوین و خلاقانه در آموزش است. در این زمینه به زعم خبرگان لازم است جهت گیری رسالت و مأموریت و مشی دانشگاه به سمت و سوی ارتقای کیفیت آموزش باشد در همین راستا یکی از مصاحبه شونده ها اظهار داشت: "از نظر آکادمیک به هنگام استخدام افراد هیئت علمی اولین مهارتی که یک عضو هیئت علمی انتظار داریم داشته باشد مهارت های تدریس است. یک سری از روش های تدریس هست که مبتنی بر روش های نوین فعال و یادگیری مشارکتی است. و همچنین یادگیری مبتنی بر حل مسئله و یادگیری پروژه. اولین نقطه ضعف اعضای هیئت علمی در خصوص توانمند کردن آنها و افزایش غنای شغلی آنها در این حوزه است.

نشانگر دوم این بُعد "پویایی گری لازم در حوزه آموزشی" است. در این زمینه به زعم خبرگان لازم است استادان همواره پویایی لازم را داشته باشند و علم خود را با توجه به تغییرات علمی جهان بروز نمایند. برای این منظور دانشگاه ها باید یکی از شاخص های مهم آموزشی را در مورد غنای شغلی استادان تمرکز روی این نشانگر قرار دهند تا فضای رقابت برای آموزش با کیفیت فراهم گردد. در همین راستا، به اعتقاد یکی از مصاحبه شوندگان: " آیا برای سازی شغلی اعضای محترم هیئت علمی در حوزه آموزشی و بروز نمودن آنها از لحاظ علمی تدابیری بکار برده ایم؟ چه نظارتی داریم که اینها هم روششون و هم محتوای تدریسیشون رو بروز کنن؟ ما هیچ شاخصی برای این نداریم یعنی الان شاید خیلی از دانشگاه ها جزوه ۲۰ سال پیش هم داره به دانشجو داده میشه." **نشانگر سوم این بُعد** " امکانات لازم جهت ایجاد اهداف برتر یادگیری در مخاطبان " است. در این زمینه به زعم خبرگان توانمندی استاد در برقراری روابط انسانی، تسلط استاد بر محتوا و روش تدریس و بطور کلی الگو بودن در نقش معلمی و داشتن اخلاق حرفه ای، این امکان را ایجاد می کند که استاد در طراحی آموزشی نشانی از تلاش در جهت تحقق اهداف برتر یادگیری در مخاطبان بوجود آورد. در همین راستا، به اعتقاد یکی از مصاحبه شوندگان: " اهداف برتر شامل: عشق به استمرار یادگیری مخاطبان در درس یا رشته خاص، ایجاد میل به کارآفرینی در مخاطبان، ایجاد احساس لذت از یادگیری عمیق در مخاطبان، ایجاد ذهن خلاق در مخاطب، درونی سازی یادگیری در مخاطب و ... هستند." **نشانگر چهارم این بُعد** " داشتن بازخورد و تفکر انعکاسی" است. در این زمینه به زعم خبرگان یکی از ویژگیهای غنای شغلی هیئت علمی اینست که نتیجه فعالیتها بازخورد شود تا در سایه ی این بازخورد کارهای خود را ارزیابی و اشتباهات را اصلاح و عملکرد را بهبود بخشند، در این صورت فرد، مسئول واحد کاری

خود خواهد بود لازمه ی این امر بالابردن آستانه تحمل است. یکی از مصاحبه شوندگان در این مورد اعتقاد دارد: "ما یاد نگرفتیم که آستانه تحمل خودمون رو بالا ببریم، مخالف خودم رو بپذیرم حق به مخالف خودم بدم بهش گوش بدم و بعد جواب بدم نه اینکه مجادله کنم". **نشانگر پنجم**

این بعد "تدوین راهبردهای آموزشی — ارزشیابی در جریان تدریس" است. در این زمینه به زعم خبرگان بخش مهمی از ارزشیابی از کار دانشجویان باید در حین تدریس اتفاق بیفتد تا هم یادگیری باثبات صورت گیرد و هم تفکر انتقادی به دانشجویان آموزش داده شود. در این ارتباط یکی از استادان اظهار داشت: "استاد فرایند آموزش را به گونه‌ای طراحی نماید که تکالیف آموزشی همزمان تکالیف سنجشی باشند ارزشیابی بر مبنای فعالیت‌های ترم در نیمسال انجام شود و یا دست کم وزن ارزشیابی سنتی و امتحان در مقایسه با آنچه در طول نیمسال مشاهده و ثبت می‌شود بسیار ناچیز باشد. این اتفاق در حین ایفای نقش‌های گوناگون یاددهی توسط استاد، انجام می‌گیرد". **نشانگر ششم این بعد** امکان ایجاد اندیشه‌سازی در جریان آموزش" در این زمینه به زعم خبرگان حضور استادانه و با انگیزه ی استاد در کلاس درس باعث ایجاد فرصت‌های بهتر یادگیری و تقویت تفکر انتقادی در دانشجویان خواهد شد. در این خصوص استادی بیان داشت: "خلق فرصت‌های یادگیری توسط استاد نیاز به حضور استادانه وی در کلاس دارد. حضور معنادار جهت فراهم کردن بستر نقش‌های مختلف؛ **بعد آموزشی** در پژوهش‌های مختلف بررسی شده است: نتایج پژوهش (کیخا، عبدالهی و خورسندی طاسکوه، ۱۳۹۷) نشان داد عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش در سطح کلاس درس به چهار دسته؛ استاد (آکادمیکی و شخصیتی)، دانشجو (تحصیلی و نگرشی_شخصیتی)، محتوای درسی (ساختاری و اجرایی)، امکانات و زیرساختها (زیرساخت سخت و تکنولوژیکی_علمی) تقسیم می‌شوند. موانع آموزش با کیفیت در آموزش عالی نیز به دو دسته درون دانشگاهی (استاد، دانشجو، محتوای درسی و امکانات و زیرساختها) و فرا دانشگاهی (در سطح خرد و سطح کلان) تفکیک شدند. پژوهش (معروفی، ۱۳۸۶) نشان داد عوامل متفاوتی در بی توجهی به کارکرد آموزش هنگام ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و تأکید بیش از حد بر پژوهش مؤثرند که از مهمترین آنها اعتماد بیش از حد به پرسش‌نامه‌های ارزیابی دانشجو، به عنوان مهم‌ترین منبع جمع‌آوری اطلاعات برای ارزیابی کیفیت تدریس، علی‌رغم وجود شواهد متعدد در پایین بودن روایی و اعتبار آنها است. یکی دیگر از عوامل بی توجهی به کیفیت تدریس و آموزش در مقایسه با کارکرد پژوهش در دانشگاه‌ها ارتباط آن با شیوه رایج ارزشیابی کیفیت تدریس است که بی توجهی به کیفیت تدریس را فراهم آورده است. در ارتباط با انگیزش استادان دانشگاه نتیجه‌ی پژوهش (سلطانی و رستگاری، ۱۳۹۹) نشان داد که چهار عامل کارآمدی فردی، علاقه، و کارآمدی برونداد، وزنی معنی دار در تبیین

تأملی بر وضع موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه های وزارت علوم، ...

سازه انگیزش تدریس اعضای هیئت علمی دارند. در خصوص ارزشیابی هیئت علمی نتیجه ی پژوهش (فراستخواه، ۱۳۸۵) نشان داد نظام مطلوب و مؤثری برای ارزشیابی و تضمین کیفیت استقرار نیافته است. نظریه های برخاسته از داده ها توضیح میدهد که یکی از اصلی ترین نقاط آسیب پذیر ما در اینباره، عدم توسعه فرهنگ ارزشیابی، و وضعیت بحث انگیز اخلاقیات حرفه ای علمی و دانشگاهی موجود در ایران است. (محبت، فتحی و اجارگاه و جعفری، ۱۳۹۸) طی یک مطالعه ی کیفی به شناسایی مدل و تدوین شایستگی های اعضای هیئت علمی پرداختند که نتایج بدست آمده نشان داد می توان شایستگی های اعضای هیئت علمی را در شش بعد شایستگی آموزشی، پژوهشی، سازمانی، اخلاقی، فردی و حرفه ای و ۴۴ زیر شایستگی طبقه بندی نمود. نتایج پژوهش (هیأت و ویلیامز، ۲۰۱۱) حاکی از این است که همکاری با اعضای هیئت علمی، مشاوره، ارائه ی خدمات، پژوهش و تدریس را پنج شایستگی اساسی اعضای هیئت علمی می دانند. ادگرین^۱ (۲۰۰۶) ناگبو^۲ (۲۰۱۲)، رنیو^۳ (۲۰۱۳)، شایستگی های فرهنگی (آگاهی فرهنگی، دانش فرهنگی، مواجهه فرهنگی، مهارت فرهنگی و تمایل فرهنگی) را برای اعضای هیئت علمی حیاتی ارزیابی میکنند. ساگومار^۴ (۲۰۰۹) شایستگی های مورد نیاز اعضای هیئت علمی را شامل شایستگی های فردی (هوش هیجانی و مهارت های ارتباطی) و شایستگی های علمی (سواد رایانه ای و اطلاعاتی و پیشرفت حرفه ای) معرفی می نماید. (راگان، بیگاتل، کن نان و دایلون^۵، ۲۰۱۲) مهمترین شایستگی اعضای هیئت علمی را احراز بلوغ در تدریس می داند. به زعم وی شایستگی تدریس (یادگیری فعال، مدیریت، تدریس فعال، استفاده از فناوری، حل مسائل و اختلافات بین دانشجویان در حین تدریس، اجرای قوانین و سیاستها) را در بر می گیرد. در ادبیات موضوع بیان شد شغل های غنی شده در قالب ویژگی هایی مانند تنوع، هویت، اهمیت، خودمختاری و بازخورد، نیروی انسانی را برمی انگیزانند تا هر چه بیشتر در کار مهارت یابند و خلاق گردند و به دنبال آن هر چه سطح خلاقیت و انگیزه شغلی افراد از طریق غنی سازی افزایش یابد، سطح دقت و نوآوری کارآمد آنها بالاتر میرود. با توجه به نتایج پژوهش در بعد آموزشی می توان چنین بیان کرد که در این پژوهش نیز نشانگرهای بدست آمده در بعد آموزشی از جمله استفاده از روش های نوین و فناوری ها، اندیشه سازی در جریان تدریس بیانگر ویژگی های تنوع و اهمیت شغل غنی شده است. ایجاد تفکر انعکاسی و بازخورد اشاره به ویژگی بازخورد در شغل

-
1. Edgren
 2. Nwagbo
 3. Reneau
 4. Sugumar
 5. Ragan, Bigatel, Kennan & Dillon

غنی شده دارد. **بعد دوم الگوی غنای شغلی اعضای هیئت علمی بعد پژوهش است.** **نشانگر اول این بعد** "امکان اعمال حساسیت نسبت به جمع‌آوری داده‌های صحیح در جریان پژوهش" است که در این زمینه به زعم خبرگان شرکت کننده در پژوهش این مهارت یکی از مهمترین ویژگی‌های اعضای هیئت علمی هست که گاهی ناخواسته و گاهی در نتیجه عدم مهارت کافی این حساسیت کمرنگ شده که لازم است مورد توجه قرار گیرد. در این خصوص یکی از مصاحبه شوندها اظهار داشتند: "یکی از مسائل جامعه هیئت علمی که یا ریشه در مهارت دارد یا در مسئولیت پذیری؛ عدم حساسیت به جمع‌آوری داده‌های صحیح برای کارهای پژوهشی است. **نشانگر دوم این بعد**" تأکید بر روش‌شناسی پژوهشی و تعریف پایان‌نامه‌های مبتنی بر حل مسائل جامعه" است. در این زمینه به زعم خبرگان شرکت کننده در پژوهش یکی از مهمترین ایرادات اعضای هیئت علمی عدم مهارت آنها در تعریف عنوان پایان‌نامه مبتنی بر مسائل جامعه است که خود ریشه در این مساله دارد که فاقد مهارت‌های ارتباط با صنعت، جامعه و بخش اجرا هستند. یکی از مصاحبه شوندها اظهار داشت: "بخشی از این مشکل مربوط به دولت و نظام اجرا می‌باشد و بخشی مربوط به ناتوانی اعضای هیئت علمی در ارائه راه حل به نیازهای جامعه و اجرا است. بخش دیگر در این ارتباط عدم تسلط کافی اعضای هیئت علمی در مفهوم عمیق و دقیق روش‌شناسی پژوهشی است. به گونه‌ای که اگر بخواهیم وارد قضیه بشویم حتی بعضی از پایان‌نامه‌ها قابل رد شدن هستند". **نشانگر سوم این بعد** "فراهم بودن امکان مدیریت پروژه‌های پژوهشی" است. در این زمینه به زعم خبرگان آنچه در بخش پژوهشی باید مدنظر استادان و مسئولین دانشگاه قرار گیرد توجه به غنی‌سازی هیئت علمی در حوزه مدیریت پروژه‌های پژوهشی است. یکی از استادان هیئت علمی در این زمینه عنوان نمود: "تعداد استادانی که دارای صلاحیت مدیریت پروژه و طرح‌های ملی و بزرگ هستند کم هستند". **نشانگر چهارم این بعد** "امکان استفاده از مهارت تیم‌سازی و شبکه‌سازی در انجام فعالیت‌های پژوهشی" است. در این زمینه به زعم خبرگان بخشی از مشکلات که در حوزه پژوهشی اعضای هیئت علمی مشاهده می‌شود به این موضوع بر می‌گردد که اعضای هیئت علمی قادر به تشکیل تیم‌های علمی نیستند و یا از طرف دانشگاه این موضوع مورد غفلت قرار گرفته است که از توان علمی استادان در زمینه‌های مختلف و حتی میان رشته‌ای با تشکیل تیم‌های پژوهشی استفاده نمایند. در این زمینه یکی از شرکت کنندگان در مصاحبه اظهار کرد: "نکته‌ی دیگر که اعضای هیئت علمی ما بشدت در این حوزه ضعیف هستند و ریشه در فرهنگ جامعه دارد عدم مهارت، عدم باور و عدم اعتماد به همدیگر در تیم‌سازی است". **بعد پژوهشی** در پژوهش‌های مختلف هم بررسی شده از جمله این پژوهش‌ها: (اجتهادی، قورچیان، جعفری و شفیعی زاده، ۱۳۹۰) نشانگرهای پژوهشی،

تأملی بر وضع موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه های وزارت علوم، ...

فردی، سازمانی و اخلاقی در پژوهش را به عنوان شایستگی های اعضای هیئت علمی مورد بررسی قرار دادند. (سلیمی، حیدری و کشاورزی، ۱۳۹۴) به بررسی شایستگی های اعضای هیئت علمی (پژوهش، تدریس) پرداختند که نتایج نشان داد مهمترین شایستگی اعضای هیئت علمی در دهه ی آینده مربوط به پژوهش است. نتایج پژوهش هیأت و ویلیامز (۲۰۱۱) حاکی از این است که همکاری با اعضای هیئت علمی، مشاوره، ارائه ی خدمات، پژوهش و تدریس را پنج شایستگی اساسی اعضای هیئت علمی می دانند. محبت، فتاحی و اجارگاه و جعفری (۱۳۹۸) طی یک مطالعه ی کیفی به شناسایی مدل و تدوین شایستگی های اعضای هیئت علمی پرداختند که نتایج بدست آمده نشان داد یکی از شایستگی های اعضای هیئت علمی بعد پژوهشی است. **بعد سوم غنای شغلی اعضای هیئت علمی بعد** " توانایی ارائه خدمات تخصصی " است. **نشانگر اول این بعد** " امکان ایجاد و سوق دانشجویان به سمت کارآفرینی و خلق ثروت " است که در این زمینه به زعم خبرگان شرکت کننده در پژوهش بحث مهارت های کار آفرینی و هدایت فعالیت های پژوهشی مساله محور و حرکت در راستای چرخه ی تبدیل علم به ثروت یکی از مهمترین مهارت های تخصصی اعضای هیئت علمی است که در واقع فقدان مهارت های کافی در حوزه کارآفرینی و فن آفرینی و چرخه ی تبدیل علم به ثروت و نحوه هدایت پایان نامه ها برای حل مسائل جامعه است و لازم است مورد توجه قرار گیرد. به اعتقاد یکی از مصاحبه شوندگان: " اولین ایراد مربوط می شود به عدم مهارت در حل مسائل جامعه، استادان ما خوب سخنرانی می کنند اما مهارت لازم برای پیاده سازی حل همان مشکل در جامعه ندارند (تسلط ناکافی به تشخیص مشکلات و مسائل جامعه و انجام پژوهش های اصیل برای شناسایی راه حل آنها و ارائه راهکار عملیاتی قابل قبول برای حل مشکلات)". **نشانگر دوم این بعد** " فراهم بودن زمینه تلاش و ایجاد سازوکار برای ارتباط با اجتماع و صنعت " است. که در این زمینه به زعم شرکت کنندگان در پژوهش، دانشگاه ها باید نیازهای صنعت و بازار را شناسایی کنند و ارتباط با صنعت را با توجه به مأموریتشان جزو اهداف خود قرار دهند، آزمایشگاه های دانشگاه را رونق دهند و اعضای هیئت علمی خود را برای این ویژگی آموزش و تربیت نمایند. یکی از مصاحبه شوندگان در این خصوص اظهار داشت: " ارتباط با صنعت یعنی آزمایشگاه دانشگاه، رونق بگیرد و کار برای بیرون دانشگاه و اجتماع انجام شود". یکی دیگر از مشارکت کنندگان اظهار داشت: " در مورد غنای شغلی اعضای هیئت علمی در این بخش، بزرگترین ایراد عدم مهارت آنها در تعریف عنوان پایان نامه مبتنی بر حل مسائل جامعه است که خود ریشه در این مساله دارد که فاقد مهارت های ارتباط با صنعت، جامعه و بخش اجرا است (بخشی از این مشکل مربوط به دولت و نظام اجرا می باشد و بخشی مربوط به ناتوانی اعضای هیئت علمی در ارائه راه حل به نیازهای جامعه و اجرا است). عضو هیئت

علمی باید توانایی حل مشکلات جامعه و انجام طرح‌های کاربردی اصیل را داشته باشد. **نشانگر سوم این بعد** تلاش برای ایجاد مهارت «گفتمان‌سازی» است که در این زمینه به زعم خبرگان شرکت کننده در پژوهش، اعضای هیئت علمی بدون آزادی علمی و احترام متقابل به استقلال فکری همدیگر، قادر به انجام وظایف خود نخواهند بود. در این راستا یکی از شرکت کنندگان اظهار داشت: "اعضای هیئت علمی دانشگاه بدون آزادی علمی و احترام متقابل به استقلال فکری افراد، نمی‌توانند رسالت خود و دانشگاه خود را بدرستی انجام دهند". **نشانگر چهارم این بعد** مهیا بودن امکانات لازم در حل مسائل کاربردی جامعه به شیوه‌ی علمی است که در این زمینه به زعم خبرگان شرکت کننده در پژوهش، اکثر اعضای هیئت علمی ما در زمینه‌ی ارائه راهکار برای حل مسائل کاربردی جامعه ضعیف هستند و در این مورد باید به غنای شغلی برسند. یکی از شرکت کنندگان در این راستا اظهار داشت: "عضو هیئت علمی باید توانایی حل مشکلات جامعه و انجام طرح‌های کاربردی اصیل را داشته باشد. اما اعضای هیئت علمی در این زمینه ضعیف عمل کرده‌اند. این یک مسئله است و بخشی مربوط به ناتوانی اعضای هیئت علمی در ارائه راه حل به نیازهای جامعه و اجرا است که باید مورد توجه قرار گیرد". **بعد توانایی ارائه خدمات تخصصی** در پژوهش‌های مختلف هم بررسی شده از جمله: پژوهش (انتظاری، ۱۳۸۸) نشان داد علاوه بر ترویج و گسترش کارآفرینی مبتنی بر دانش در صنعت و دانشگاه‌ها باید نظام آموزش عالی را به گونه‌ای متحول ساخت که دانش آموختگانی خلاق، نوآور و کارآفرین تربیت کنند. نتایج پژوهش (آقایی، تیمورنژاد و اخوان هزاره، ۱۳۹۲) نشان می‌دهد عوامل موثر در توسعه کارآفرینی دانشگاهی عبارت‌اند از: ماموریت دانشگاه، نظرات و نگرش اعضای هیات علمی، سیستم پاداش و جبران فعالیت‌های کارآفرینی، برنامه تربیت و آموزش کارآفرینان و روش‌های نوآورانه در تدریس می‌باشد. در پژوهش (آهنچیان و سلیمانی، ۱۳۹۶) مهمترین نشانه‌های حرفه‌ای بودن عضو هیئت علمی تشخیص داده شده است. **بعد چهارم غنای شغلی اعضای هیئت علمی بعد فردی** است. **نشانگر اول این بعد** مورد تأکید قرار دادن امکان «خودتنظیمی» است که در این زمینه به زعم خبرگان شرکت کننده در پژوهش، خودتنظیمی کارها را هم برای خود فرد آسان می‌کند و هم باعث جلوگیری از بوجود آمدن اختلال در کارها برای دیگران و بطور کلی جامعه‌ی دانشگاه می‌شود. در این راستا یکی از مشارکت کنندگان اظهار داشت: "استادان باید با عضویت در گروه‌ها و انجمن‌های مربوط به رشته‌ی خود در جهت ارتقا و کسب منزلت اجتماعی و خودتنظیمی، اقدام و موضوعات مربوطه را دنبال کنند". **نشانگر دوم این بعد** مورد تأکید قرار دادن امکان «حساسیت مسئولیتی» در شغل است که در این زمینه به زعم خبرگان شرکت کننده در پژوهش، یکی از مهمترین ویژگی‌های شغلی عضو هیئت علمی که به غنای شغلی دست یافته است

تأملی بر وضع موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه های وزارت علوم، ...

پذیرش مسئولیت اجتماعی و داشتن سلامت اخلاقی حرفه‌ای است. در این راستا یکی از مشارکت کنندگان اظهار نمود: " این مورد جزئی از غنای هیئت علمی است یک عضو هیئت علمی باید بتواند برای جامعه مفید باشد یعنی مسئولیت پذیری اجتماعی و سلامت اخلاقی حرفه‌ای، هم خودش دارا باشد و هم به دانشجویان تزریق کند". **نشانگر سوم این بعد** "مورد تأکید قرار دادن امکان «مدیریت زمان» در شغل است که در این زمینه به زعم خبرگان شرکت کننده در پژوهش، عضو هیئت علمی برای اینکه در کار خود بهره‌وری بیشتر داشته باشد باید به استفاده بهینه از وقت و زمان اهمیت بدهد. در این راستا یکی از مشارکت کنندگان اظهار داشت: " عضو هیئت علمی باید تلاش کند برای کنترل و تخصیص منابع محدود جهت افزایش بهره‌وری و رضایت از تدریس و زندگی شخصی خود(زمان، انرژی بدن، توجه و ...) استفاده نماید". **نشانگر چهارم این بعد** "مورد استفاده قرار دادن امکان تفکر سیستمی،" در شغل است که در این زمینه به زعم خبرگان شرکت کننده در پژوهش، برای غنی سازی شغلی اعضای هیئت علمی یکی از ابزارهای مهم، ابزار تفکر سیستمی هست. یکی از مشارکت کنندگان اظهار داشت: "باید ما در تفکرات سیستمی بتونیم در دل سیستم قرار بگیریم تعارضات نداشته باشیم، با گروه کار نکنیم، در دل گروه‌ها قرار بگیریم، تعارضات گروهی نداشته باشیم اینها رو همه نیاز دارن، استادی که میاد در دانشگاه باید نگاه سیستمی داشته باشه نه اینکه نگاه جزیره ای، نگاه جزیره‌ای موفق نخواهد شد". **نشانگر پنجم این بعد** "فراهم بودن امکان استفاده از تفکر شهودی" در شغل است که در این زمینه به زعم خبرگان شرکت کننده در پژوهش، این نشانگر یکی از مهارتهای مهم برای اعضای هیئت علمی هست که باید مورد توجه قرار بگیرد. یکی از مصاحبه شوندگان در این راستا اظهار داشت: "از مهارت‌هایی که میتونیم داشته باشیم، تفکر شهودی است که یک مدیر باید داشته باشه، در دنیا روی تربیت انسان‌های شهودی کار میکنن و اینم قابل آموزش و یادگیریه، یعنی هر چقدر فرد دامنه دیتاها و اطلاعاتی که داره و دریافت میکنه گسترده باشه میتونه کمک بکنه که شهودش هم افزایش پیدا بکنه". **بعد فردی نیز** در پژوهش‌های مختلف هم بررسی شده از جمله: بر اساس یافته‌های پژوهش(رفیعی بلداجی، ملکی و طاسکوه، ۱۳۹۸)، از نظر استادان و دانشجویان، ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی اعضای هیئت علمی به عنوان الگوهای مؤثر در دانشگاه و جامعه، اهمیت زیادی دارد؛ زیرا بر تربیت و کیفیت تفکر دانشجویان و دیگر اعضای جامعه تأثیرگذار است. بر اساس یافته‌های پژوهش(سلاجقه و صفری، ۱۳۹۴)، استادان اغلب به نشانگر های اخلاقی در تدریس و آموزش توجه می کنند و این امر باعث افزایش اثربخشی آموزش و کارآیی کلاس و همچنین یادگیری بهتر و موثرتر دانشجویان می شود. **بعد پنجم غنای شغلی اعضای هیئت علمی بعد** "سازمانی" است. **نشانگر اول این بعد** "مورد

تأکید بودن مهارت "تشکیل جامعه یادگیرنده" برای دانشگاه است که در این زمینه به زعم خبرگان شرکت کننده در پژوهش، اعضای هیئت علمی نمی توانند به غنای شغلی برسند، مگر اینکه دانشگاه اقدامات و فعالیت هایی جهت تسریع در این عمل در نظر داشته باشد. در این خصوص یکی از مصاحبه شوندگان اظهار داشت: سازمان باید در فراهم سازی این امر که استادان ایران بتوانند به طور رسمی جامعه‌ی یادگیرنده حرفه‌ای تشکیل داده و عضوی از آن شوند (community of learning) کمک نماید و اقدامات لازم را مهیا سازد. **نشانگر دوم این بعد** "اهمیت داشتن «مدیریت پروژه» برای دانشگاه" است. در این زمینه به زعم خبرگان شرکت کننده در پژوهش، دانشگاه باید از استادان هیئت علمی که مدیریت پروژه هایی برای رفع مشکلات جامعه را به عهده می گیرند، حمایت کند و ضمن اینکه به این موضوع اهمیت می دهد یک امتیاز هم برای عضو هیئت علمی در نظر بگیرد. در این زمینه یکی از مصاحبه شوندگان اظهار داشت: "دانشگاه باید به این مهارت‌های اصیل توجه نماید. عضو هیئت علمی مثلاً ۵ سال وقت خود را وقف حل یک مشکل جامعه کند (بطور مثال در ژاپن حل مشکلات سونامی در مدارس توسط یک عضو هیئت علمی در دانشگاه انجام شد). پس دانشگاه‌های ما هم باید تدابیری در نظر بگیرند تا بر اساس آنها استاد بتواند مدیریت پروژه هایی که منتج به حل مشکلات جامعه و انجام طرح‌های کاربردی اصیل باشد را بپذیرد." **نشانگر سوم این بعد** "مورد تأکید بودن «ارتباط با دانشگاه‌های معتبر خارج کشور»" است. به زعم شرکت کنندگان باید برای غنای شغلی اعضای هیئت علمی توجه به بین المللی کردن دانشگاه لحاظ بشود. یکی از مصاحبه شوندگان اظهار داشت: "فکر میکنم در اون سندی که نوشته میشه برای توسعه و غنای شغلی این فرد (عضو هیئت علمی)، باید تمام جنبه ها دیده بشه در برنامه‌های غنی سازی ما ادعا میکنیم اما این ادعا ترجمه نمیشه یعنی تبدیل به اون برنامه عملی نمیشه مثال میزنم مگه میشه روی غنی سازی یک استادی کار بشه اما دانشگاهش بین المللی نباشه؟". **نشانگر چهارم این بعد** "مورد تأکید بودن «تعامل با اجتماع علمی» برای دانشگاه" است. به زعم شرکت کنندگان ارتباطات علمی بین استادان یکی از مهمترین عواملی است که به غنای شغلی اعضای هیئت علمی کمک شایانی می کند و دانشگاه از طرق مختلف می تواند از این اجتماع علمی حمایت نماید. در این زمینه یکی از مصاحبه شوندگان اظهار داشت: "ارتباط علمی بین استادان یکی از زمینه‌های اصلی غنای شغلی اعضای هیئت علمی در آموزش عالی و مهمترین سرمایه دانشگاهی می تواند باشد." **نشانگر پنجم این بعد** "مورد تأکید بودن «مری‌گری همتا» برای دانشگاه" است. به زعم شرکت کنندگان استادان دانشگاه می توانند با به اشتراک گذاری روشها و استراتژیهای جدید آموزشی خود به رشد و غنای شغلی خود بیفزایند و چه بهتر این امر با حمایت

تأملی بر وضع موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه های وزارت علوم، ...

دانشگاه و مهیا نمودن محیطی امن و به دور از استرس ایجاد شود. در این مورد یکی از شرکت کنندگان در مصاحبه اظهار داشت: "استادان ما باید بتوانند این نوع ارتباطها را در خود تقویت کنند و دانشگاه باید در این راه تسهیل کننده باشد." بعد سازمانی در یافته‌های پژوهش (سعادت طلب، ۱۳۹۸) نشان داد که از دیدگاه اعضای هیئت علمی نقش مدیران دانشگاهی در توسعه اعضای هیئت علمی یک نقش خنثی است و مدیران دانشگاهی نسبت به توسعه اعضای هیئت علمی بی تفاوت هستند. همچنین حمایت مدیران دانشگاهی از توسعه اعضای هیئت علمی در سطح پذیرش و باور است اما پشتیبانی و مشارکتی در این زمینه ندارند. تفاوت معناداری بین انواع نقش‌های مدیران دانشگاهی (حمایتی، غیرحمایتی و خنثی) در دانشگاهها و گروههای علمی مورد مطالعه وجود داشت. با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که خنثی بودن مدیران دانشگاهی نسبت به توسعه اعضای هیئت علمی و عدم حمایت آنها به صورت عملیاتی در سطح مشارکت و پشتیبانی از برنامه‌های توسعه اعضای هیئت علمی کیفیت آموزش در دانشگاه را با چالش‌های متعددی روبرو خواهد نمود.

بحث کمی

نتایج به دست آمده بیان کننده این واقعیت است که وضعیت بعد آموزشی در سطح نسبتاً مطلوبی است. با توجه به اهمیت آموزش، در فرآیند اجرای آموزش در دانشگاهها و برای رسیدن به اثربخشی و تاثیرگذار بودن آموزشها در غنی سازی شغلی اعضای هیئت علمی و به طور کلی دانشگاه، باید به عواملی که بین یادگیری آموزشهای طراحی شده و کاربرد آنها در شغل وجود دارد، توجه ویژه نمود چرا که عدم توجه به این عوامل تاثیرگذار بر فرایند انتقال، نشان داده است که یادگیریها به مرور زمان به فراموشی سپرده شده و در نهایت درصد ناچیزی به محیط کار انتقال داده می‌شود و هزینه‌های زیادی تحمیل دانشگاه می‌شود، بی آن که سودی داشته باشد.

هدف اولیه دانشگاهها و مؤسسات آموزشی، آموزش فراگیران است و فعالیت آموزشی از ضروری ترین جنبه‌های مورد انتظار در محیطهای دانشگاهی می‌باشد. ضرورت‌های جهانی، منطقه‌ای و ملی، نیاز به دانشگاههای پاسخگو را مورد تاکید قرار می‌دهند. سرمایه انسانی یکی از ارزش ترین دارایی‌های دانشگاهها برای برآورده کردن این ضرورت و همگام شدن با محیطی است که دائماً در حال تغییر است. قرن بیست و یکم قرن اقتصاد دانش است و کلید اصلی این رویکرد اقتصادی را سرمایه انسانی تشکیل می‌دهد. اغلب موسسات و سازمان‌های پیشرو بیش از پیش توجه خود را به آموزش و بهسازی منابع انسانی معطوف داشته‌اند و همه ساله سرمایه‌گذاری‌های کلانی را به امر آموزش اختصاص می‌دهند. در واقع آموزش گذرگاهی برای

انتقال تجارب و معلومات فنی، تخصصی و مهارت های لازم برای اجرای صحیح وظایف و مسؤلیت‌های شغلی و در نتیجه غنی‌سازی شغلی است.

همانطور که متعاقباً بیان شد بعد آموزشی در پژوهش‌های مختلف هم بررسی شده از جمله پژوهش‌های کیخا و همکاران (۱۳۹۷) نشان داد عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش در سطح کلاس درس به چهار دسته؛ استاد (آکادمیکی و شخصیتی)، دانشجو (تحصیلی و نگرشی_شخصیتی)، محتوای درسی (ساختاری و اجرایی)، امکانات و زیرساختها (زیرساخت سخت و تکنولوژیکی_علمی) تقسیم می‌شوند. موانع آموزش با کیفیت در آموزش عالی نیز به دو دسته درون دانشگاهی (استاد، دانشجو، محتوای درسی و امکانات و زیرساختها) و فرا دانشگاهی (در سطح خرد و سطح کلان) تفکیک شدند. پژوهش معروفی (۱۳۸۶) نشان داد عوامل متفاوتی در بی توجهی به کارکرد آموزش هنگام ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و تأکید بیش از حد بر پژوهش مؤثرند که از مهمترین آنها اعتماد بیش از حد به پرسش‌نامه‌های ارزیابی دانشجو، به عنوان مهم‌ترین منبع جمع آوری اطلاعات برای ارزیابی کیفیت تدریس، علی‌رغم وجود شواهد متعدد در پایین بودن روایی و اعتبار آنها است. یکی دیگر از عوامل بی توجهی به کیفیت تدریس و آموزش در مقایسه با کارکرد پژوهش در دانشگاه‌ها ارتباط آن با شیوه رایج ارزشیابی کیفیت تدریس است که بی توجهی به کیفیت تدریس را فراهم آورده است. در ارتباط با انگیزش استادان دانشگاه نتیجه‌ی پژوهش سلطانی و رستگاری (۱۳۹۹) نشان داد که چهار عامل کارآمدی فردی، علاقه و کارآمدی برونداد، وزنی معنی دار در تبیین سازه انگیزش تدریس اعضای هیئت علمی دارند. (راگان و همکاران، ۲۰۱۲) مهمترین شایستگی اعضای هیئت علمی را احراز بلوغ در تدریس می‌داند. به زعم وی شایستگی تدریس (یادگیری فعال، مدیریت، تدریس فعال، استفاده از فناوری، حل مسائل و اختلافات بین دانشجویان در حین تدریس، اجرای قوانین و سیاستها) را در بر می‌گیرد

نتایج به دست آمده بیان کننده این واقعیت است که وضعیت بُعد پژوهشی در سطح نامطلوبی است. در راستای اهمیت پژوهش می‌توان گفت که فعالیت‌های پژوهشی در عصر کنونی اهمیت و جایگاهی ویژه دارند، تا جایی که به عنوان شاخصی برای تعیین میزان توسعه یافتگی کشورها به شمار می‌روند. همچنین پژوهش، کلید اصلی توسعه همه جانبه و استقلال یک کشور است. از همین رو، اهمیت و اعتبار دادن به بخش پژوهش سرمایه ملی تلقی می‌گردد. در این زمینه گفته شده است که پژوهش پس از تربیت نیروی انسانی کارآمد، یکی از پایه‌های اصلی توسعه اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی است و توسعه پایدار و اصولی در بلندمدت بدون پژوهش به دشواری تصور می‌گردد. اهمیت دادن به امر پژوهش‌ها و افزایش فعالیت‌های پژوهشی در هر کشوری موجب توسعه و پیشرفت گردیده و استقلال واقعی را برای آن کشور به ارمغان می‌آورد. از طرفی عدم توازن میان تولیدهای علمی دانشگاه‌ها و

تأملی بر وضع موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه های وزارت علوم، ...

مؤسسه‌های آموزش عالی در ایران پژوهشگران را بر آن داشته تا به بررسی فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، به عنوان افراد متفکر که عهده‌دار انجام رسالت تولیدات علمی کشور هستند، بپردازند. پژوهش‌های متعددی نیز موانع موجود بر سر راه فعالیت‌های علمی - پژوهشی اعضای هیئت علمی را از منظر داشتن مسئولیت اجرایی، سوابق خدمت، مرتبه و ارتقاء علمی و نیز نوع رشته تحصیلی تبیین نموده‌اند. در این ارتباط، عده‌ای از پژوهشگران در پژوهش‌های خود نشان داده‌اند که انگیزه پژوهشی اعضای هیئت علمی با رتبه علمی آنان ارتباط دارد. آن دسته از اعضای هیئت علمی که انگیزه بیشتری برای ارتقا دارند از عملکرد پژوهشی بهتری نسبت به سایر همکاران خود برخوردارند. (تین^۱، ۲۰۰۰) در پژوهشی نشان داد که آن دسته از اعضای هیئت علمی که انگیزه بیشتری برای ارتقاء داشتند از عملکرد پژوهشی بهتری نسبت به سایر همکاران دانشگاهی خود که انگیزه کمتری برای ارتقاء داشتند، برخوردار بودند. همچنین نتایج این مطالعه نشان داد که انواع متفاوت پاداش‌ها تأثیرات انگیزشی متفاوتی در عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی به جای داشت. پژوهش‌های چندی نیز نشان داده‌اند که قوانین دست و پاگیر اداری موجود بر سر راه تصویب طرح‌های پژوهشی، تألیف کتب، مقاله و... و نیز قوانین موجود برای دریافت مجوز انتشار و پرداخت حق الزحمه مربوط به آنها، از جمله موانع تأثیرگذار بر فعالیت‌های پژوهشی می‌باشند. نتایج پژوهش صلاحی اصفهانی در دانشگاه پیام نور نشان داد ۳۹٪ از افراد نمونه بوروکراسی زائد اداری را عامل عدم اجرای طرح پژوهش در این دانشگاه ذکر نموده‌اند. نتایج این مطالعه نیز نشان داده که نشانگان پژوهشی در اعضای هیئت علمی پایین است. و شاید به دلیل موانعی است که بر سر راه پژوهش استادان وجود دارد. بعد پژوهشی در پژوهش‌های دیگر هم بررسی شده از جمله این پژوهش‌ها اجتهادی و همکاران (۱۳۹۰) نشانگرهای پژوهشی، فردی، سازمانی و اخلاقی در پژوهش را به عنوان شایستگی‌های اعضای هیئت علمی مورد بررسی قرار دادند. سلیمی، حیدری و کشاورزی (۱۳۹۴) به بررسی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی در دهه ی آینده مربوط به پژوهش است. نتایج پژوهش هیأت و ویلیامز (۲۰۱۱) حاکی از این است که همکاری با اعضای هیئت علمی، مشاوره، ارائه‌ی خدمات، پژوهش و تدریس را پنج شایستگی اساسی اعضای هیئت علمی می‌دانند. محبت، فتحی و اجارگاه و جعفری (۱۳۹۸) طی یک مطالعه ی کیفی به شناسایی مدل و تدوین شایستگی‌های اعضای هیئت علمی پرداختند که نتایج بدست آمده نشان داد یکی از شایستگی‌های اعضای هیئت علمی بعد پژوهشی است.

نتایج به دست آمده بیان کننده این واقعیت است که وضعیت نشانگان بعد ارائه خدمات تخصصی در سطح نامطلوبی است. در تبیین این نتیجه باید گفت که استادان باید در ایجاد فرایندی تعاملی برای تقویت انگیزه‌ها، تبادل احساسات، نظرات و تجربه‌های بین استاد، دانشجو و جماعت کارآفرینان توانایی داشته باشند که در مطالعه حاضر این مورد در سطح نامطلوبی است. به عبارتی استادان لازم است که مهارت‌های گروه‌سازی با دانشجویان علاقه‌مند به ایجاد و اداره‌ی کسب و کار نوپا، شبکه‌سازی اجتماعی با کارآفرینان و صاحب‌نظران مرتبط با حوزه‌ی یاددهی مورد نظر خود و مهارت ایجاد انگیزه‌ی یادگیری در دانشجویان برای ایجاد و اداره‌ی کسب و کار نوپا را داشته باشند. استاد در ایده‌پردازی، فرصت‌جویی و درنهایت تاسیس و اداره‌ی کسب و کارهای نوپا مهم است که توانا باشد. انتظار می‌رود که استادان از توانایی ایده‌پردازی و فرصت‌جویی برای ترغیب و شکوفایی اینگونه صفات در دانشجویان، به طور هدفمند استفاده کنند. (پفیانکو^۱، ۲۰۱۵) معتقد است معلمان بایستی افرادی علاقه‌مند به یادگیری باشند. به بیان دیگر، هنر و توان یادگیری و به ویژه یادگیری چگونگی عمل کردن، اساس موفقیت معلمان است. کمیسیون اروپا (۲۰۰۸) نیز گزارش می‌دهد که استادان توانا بایستی تجربه‌ی مرتبط با کسب و کار داشته باشند. استادان کارآفرینی بایستی توانایی‌های لازم برای ایجاد تعامل بین خود، دانشجو و موضوع، با هدف ایجاد و اداره‌ی کسب و کارهای نوپا توسط دانشجویان را داشته باشند. مربیان و استادان بایستی مهارت برقراری ارتباط اثرگذار برای تبادل احساسات، تقویت انگیزه‌ها و تجربیات با استادان، دانشجویان و کارآفرینان را داشته باشند. (وان دام، شپیر و رونهار^۲، ۲۰۱۰) مهارت شبکه‌سازی و برقراری ارتباط را برای یک استاد ضروری می‌دانند. همچنین پفیانکو (۲۰۱۵) انجام کار گروهی و تعاملات اجتماعی را به عنوان یکی از مهارت‌های لازم معلمی می‌داند. بگر^۳ (۲۰۱۶) در پژوهش خود اشاره می‌کند که یکی از معیارهای مهم استاد کارآفرینی موفق، داشتن تجربه‌ی شخصی وی در زمینه‌های خلاق و تخصصی است. اما در مجموع نتایج این مطالعه نشان از پایین بودن این شاخص در استادان مورد مطالعه می‌باشد. بعد توانایی ارائه خدمات تخصصی در پژوهش‌های دیگر هم بررسی شده از جمله: پژوهش انتظاری (۱۳۸۸) نشان داد علاوه بر ترویج و گسترش کارآفرینی مبتنی بر دانش در صنعت و دانشگاه‌ها باید نظام آموزش عالی را به گونه‌ای متحول ساخت که دانش آموختگانی خلاق، نوآور و کارآفرین تربیت کنند. نتایج پژوهش (آقای و همکاران، ۱۳۹۲) نشان می‌دهد عوامل موثر در توسعه کارآفرینی دانشگاهی عبارت‌اند از: ماموریت دانشگاه، نظرات و نگرش

1. Pefianco

2. Van Dam, K., Schipper, M., & Runhaar, P.

3. Bager, T

تأملی بر وضع موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه های وزارت علوم، ...

اعضای هیات علمی، سیستم پاداش و جبران فعالیت های کارآفرینی، برنامه تربیت و آموزش کارآفرینان و روش های نوآورانه در تدریس می باشد. در پژوهش (آهنچیان و سلیمان، ۱۳۹۶) مهمترین نشانه های حرفه ای بودن عضو هیئت علمی تشخیص داده شده است.

نتایج به دست آمده بیان کننده این واقعیت است که وضعیت نشانگان بُعد شایستگی های سازمانی و فردی نیز در سطح مطلوبی نیست. در صورتی که مسلم است که نظام های تعلیم و تربیت علاوه بر آن که عهده دار سه ماموریت اصلی آموزش، پژوهش و ارائه خدمات تخصصی هستند (ابطحی و تورابیان، ۲۰۱۰)، لکن تلاش می کنند تا از طریق نیروهای متخصص زمینه را برای اجرای برنامه های توسعه و پیشرفت کشور فراهم سازند. این در حالی است که همگان از نظام آموزش عالی به عنوان بالاترین سطح آموزش در جامعه انتظار دارند که بیش از هر نهاد دیگری در تحولات اقتصادی و اجتماعی اثرگذار باشد و در ارتقای بخش های مختلف آن نقش مهمی ایفا کند. تردیدی نیست که ایفای نقش مذکور در گرو اثربخشی منابع انسانی و استادان آن است. با توجه به تصورات و توصیفات گوناگون از کار دانشگاهی، امر مسلم این است که استادان و مربیان نیز مانند بسیاری دیگر از انسان ها در حرفه های گوناگون دارای نیازهای عدیده ای مانند نیاز به پیشرفت مستمر، رضایت مندی و ارتباط با دیگران، به روز رسانی مهارت ها، و دانش خود هستند (دسی و رایان، ۲۰۰۰). یکی از عمده ترین چالش های نظام تعلیم و تربیت احصای شایستگی استادان و مربیان است.

کویان و کین^۳ (۲۰۰۹) شایستگی استاد را در چهار دسته شایستگی های فردی، آموزشی، پژوهشی و همکاری طبقه بندی کرده اند. دانش، رفتار، تفکر، شخصیت استاد و تصمیم گیری و کنترل مؤثر فعالیت های یادگیری دانشجویان، نشانگرهای شایستگی های استادان از دیدگاه رولفز و ساندرز^۴ (۲۰۰۷) می باشند. هیئت و ویلیامز^۵ (۲۰۱۱) همکاری با سایر اعضای هیئت علمی، مشاوره، ارائه خدمت، پژوهش و تدریس را پنج شایستگی اساسی مدرس می دانند. منکریکا و هریتوپیکاه (۲۰۱۱) مهارت های شناختی، حل مسئله، به کارگیری فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی مدرن، سواد اطلاعاتی و توانایی پژوهش را مهم ترین شایستگی های مورد نیاز برای تدریس می دانند. وانگ یی و همکاران^۶ (۲۰۰۶) اعتقاد دارد که شایستگی های اعضای هیئت علمی دانشگاهها، شامل تفکر منطقی، تعامل مؤثر، نتیجه گرایی، روابط میان فردی، به روز رسانی دانش،

-
1. Abtahi & Orabiyani
 2. Deci & Ryan
 3. Qiuyan & Qin
 4. Sandees
 5. Hyatt & William
 6. Wangyi, Dai Liangtie, Xiong Ke

مسئولیت پذیری، خلاقیت و نوآوری است، یوهان و جیهان (۲۰۰۶) به شایستگی هایی همچون نتیجه گرایی، شهود مطابق پذیری، مشارکت، عفت کلام، مسئولیت پذیری، وفاداری، اثر گذاری، مشاوره و روابط بین فردی اشاره دارند. مولورتوتون و اسبت (۲۰۱۰) شایستگی های رهبران آموزش عالی را در پنج بعد طبقه بندی کردند: شایستگی های تحلیلی رهبری، کارآفرینی، خلاقیت، تفکر راهبردی و اقدام)، شایستگی ارتباطات (ارتباطات شفاهی و نوشتاری و دیدگاه چندانگانه در تصمیم گیری) شایستگی رفتاری (نمایش رفتار بانشاط، غیر خودخواهانه همراه با تمرکز قوی بر افراد حقیقی در سازمان)، شایستگی رهبری امور دانشجو (توجه به نیازهای دانشجویان، روندها و قوانین و شایستگی های روابط خارجی ارتباط با گروه های مختلف، کار کردن اثربخش با رسانه و شناخت پیشرفت) در پژوهشی دیگر که به طراحی استانداردهای شایستگی مدرسان قرن ۲۱ در آسیای جنوب شرقی پرداخته است، شایستگی ها را در چهار دسته یادگیری طبقه بندی کرده است: یادگیری در خصوص دانایی، یادگیری در خصوص کاربرد، یادگیری بودن، یادگیری زندگی گروهی (پفیانکو، ۲۰۱۵). بر اساس یافته های پژوهش رفیعی بلداجی و همکاران، (۱۳۹۸)، از نظر استادان و دانشجویان، ویژگی های اخلاقی و شخصیتی اعضای هیئت علمی به عنوان الگوهای مؤثر در دانشگاه و جامعه، اهمیت زیادی دارد؛ زیرا بر تربیت و کیفیت تفکر دانشجویان و دیگر اعضای جامعه تأثیرگذار است. نتیجه ی تحقیق (حسینی و همکاران، ۱۳۹۳) نیز در خصوص دیدگاه اعضای هیئت علمی درباره مسئولیت اجتماعی نشان دهنده آن است که سازه مسئولیت اجتماعی شامل پنج بعد یعنی نועدوستی، حقوق بشر، مسئولیت در قبال دانشگاه، مسائل محیطی، اخلاق حرفه ای و مسئولیت در قبال همکاران است. بر اساس یافته های پژوهش سلاجقه و صفری (۱۳۹۴)، استادان اغلب به نشانگر های اخلاقی در تدریس و آموزش توجه می کنند و این امر باعث افزایش اثربخشی آموزش و کارآیی کلاس و همچنین یادگیری بهتر و موثرتر دانشجویان می شود. بعد سازمانی در یافته های پژوهش سعادت طلب (۱۳۹۸) نشان داد که از دیدگاه اعضای هیئت علمی نقش مدیران دانشگاهی در توسعه اعضای هیئت علمی یک نقش خنثی است و مدیران دانشگاهی نسب به توسعه اعضای هیئت علمی بی تفاوت هستند. همچنین حمایت مدیران دانشگاهی از توسعه اعضای هیئت علمی در سطح پذیرش و باور است اما پشتیبانی و مشارکتی در این زمینه ندارند. تفاوت معناداری بین انواع نقش های مدیران دانشگاهی (حمایتی، غیرحمایتی و خنثی) در دانشگاهها و گروه های علمی مورد مطالعه وجود داشت. با توجه به یافته های پژوهش می توان نتیجه گرفت که خنثی بودن مدیران دانشگاهی نسبت به توسعه اعضای هیئت علمی و عدم حمایت آنها به صورت عملیاتی در سطح مشارکت و

تأملی بر وضع موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه های وزارت علوم، ...

پشتیبانی از برنامه‌های توسعه اعضای هیئت علمی کیفیت آموزش در دانشگاه را با چالش‌های متعددی روبرو خواهد نمود.

در این پژوهش نیز نشانگان بُعد فردی شامل: "حساسیت مسئولیتی"، "تفکر سیستمی" و "تفکر شهودی"، "مدیریت زمان" و "خودتنظیمی" است. بعد سازمانی شامل نشانگان: "مهارت تشکیل اجتماع یادگیرنده"، "مهارت ارتباط با دانشگاه‌های معتبر خارج کشور"، "تعامل با اجتماعات علمی" و "مربیگری هم‌تا" است. که در بُعد توانایی فردی در سطح متوسط و بُعد سازمانی در سطح نامطلوب بود.

محدودیت‌های پژوهش

شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر فقط از استادان هیئت علمی دانشگاه‌های غرب کشور بوده‌اند، بنابراین در تعمیم نتایج به هیئت علمی دانشگاه‌های دیگر کشور، جانب احتیاط رعایت گردد. گستردگی موضوع، مجال بررسی هم‌زمان نشانگان غنای شغلی و عوامل مؤثر بر آن و همچنین پیدا کردن ارتباط علی بین این عوامل با نشانگان غنای شغلی را در قالب یک پژوهش میسر نساخت.

پیشنهادات پژوهش

1. انجام پژوهشی مشابه توسط پژوهشگران و در دیگر دانشگاه‌ها، ضمن اینکه یافته‌های این پژوهش قابل بررسی و مقایسه خواهد بود، دانش در این زمینه تقویت، نواقص شناسایی و فرایند کار بهبود پیدا خواهد کرد.
 2. بررسی و شناسایی وضعیت موجود، عوامل تأثیرگذار و بازدارنده وضعیت موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی و همچنین ارتباط علی بین این عوامل با نشانگرهای غنای شغلی
 3. مدل یابی ساختاری ارتباط بین خودکارآمدی اعضای هیئت علمی با غنی‌سازی شغلی با لحاظ کردن نقش استقلال شغلی درک شده
 4. بررسی قوانین و آیین نامه‌های اجرایی در خصوص موانع موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی در ابعاد ساختاری، سازمانی و ارزشیابی و پیشنهاد اصلاحیه در این خصوص
 5. آسیب شناسی وضعیت موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی
- با عنایت به نتایج پژوهش در جهت ارتقای غنای شغلی اعضای هیئت علمی و بهبود وضعیت علمی دانشگاه‌ها، راهکارها و پیشنهاداتی کاربردی که می‌تواند در بهبود شرایط موجود راهگشا باشد آورده شده است:

۱. با توجه به اینکه اکثر اعضای هیئت علمی شرایطی را غیر از ضوابط در جذب هیئت علمی تأثیر گذار می‌دانستند و معتقد بودند که این شرایط می‌تواند باعث ایجاد مشکل شود بنابراین پیشنهاد می‌شود در جذب هیئت علمی، اقتضاهای دانشی، مهارتی، صفات، اخلاق حرفه‌ای و توان رقابت با سایر داوطلبان باید لحاظ شود، بعد از ورود، توانمند کردن هیئت علمی و در ادامه مراقبت از هیئت علمی با اعمال عوامل انگیزشی که منجر به حفظ و ارتقا مهارت‌های حرفه‌ای، اخلاقی و در نهایت غنی‌سازی شغلی او خواهد شد، در دستور کار دانشگاه قرار گیرد.
۲. اعضای هیئت علمی معتقد بودند که بجز تدریس و فعالیت پژوهشی و کار در دانشگاه منبع درآمد دیگری بنا بر اقتضائات شغلی ندارند، و با توجه به این وضعیت پیشنهاد می‌گردد، برای حفظ انگیزه‌ی استادان توانمند و غنی، به بهبود نظام دستمزد اعضای هیئت علمی توجه شود یعنی حقوق متغیر باشد و نظام دستمزد بر اساس کارآمدی عضو هیئت علمی یا استاد باشد.
۳. اعضای هیئت علمی معتقد بودند که معیار ارزیابی دانشگاه‌ها از اعضای هیئت علمی فعلاً بر اساس مصادیق کمی و نمره‌هایی هست که منجر به فعالیت‌های علمی جهت حل مشکلات اجتماعی یا جامعه نخواهد شد، بنابراین پیشنهاد می‌شود که در اصلاح آیین نامه‌ها و قوانین و مقررات نظام ارتقا مرتبه‌ی اعضای هیئت علمی به شاخص‌های کیفی و پرهیز از کمی گرایی صرف، به مهارت‌های اصیل توجه شود، به طور مثال عضو هیئت علمی مثلاً ۵ سال وقت خود را وقف حل یک مشکل جامعه کند (به‌عنوان نمونه حل مشکلات سونامی در مدارس ژاپن توسط یک عضو هیئت علمی در دانشگاه). به بیان دیگر ارتقا مرتبه بر اساس حل مشکلات جامعه و انجام طرح‌های کاربردی اصیل باشد. نظام ارزیابی شغلی نیز مبتنی بر این اساس باشد.
۴. هیئت علمی در هر گروه آموزشی که فعالیت دارد، مهم‌ترین فعالیت او طراحی، اجرا و ارزشیابی فعالیت‌های آموزشی و تدریس است. بنابراین پیشنهاد می‌گردد، در هر گروه علمی برای رسیدن به مهارت پویایی‌گری و نوآوری در آموزش و آموزش‌گری نسبت به برگزاری کارگاه‌های توانمندسازی در حوزه‌های آموزشی و تدریس و ارزشیابی، امکانات لازم فراهم گردد.
۵. اعضای هیئت علمی معتقد بودند که تنها حوزه‌ای که بومی‌سازی نفعی نخواهد داشت، اعضای هیئت علمی و استادان مدعو دانشگاه‌ها هستند و باید قوانین به گونه‌ای وضع شود که امکان استفاده از استادان سایر دانشگاه‌ها و مراکز علمی فراهم شود. بنابراین پیشنهاد می‌گردد بخش اجرایی به بین‌المللی کردن دانشگاه‌ها، فراهم‌سازی امکان تدریس استادان دانشگاه‌های کشورهای دیگر در دانشگاه‌های ایران به‌عنوان استاد مدعو، فراهم‌سازی امکان تدریس استادان ایران در دانشگاه‌های کشورهای دیگر، فراهم‌سازی امکان تشکیل تیم‌های کارآفرینی مشترک، برگزاری کارگاه‌های آموزشی مشترک. که به صورت غیر مستقیم باعث ارتقا هیئت علمی شود، اقدام نمایند.

تأملی بر وضع موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه های وزارت علوم، ...

۶. استادان هیئت علمی معتقد بودند رابطه مستقیمی بین عوامل اجرایی یا دولت و دانشگاه‌ها برای استفاده از پتانسیل علمی اعضای هیئت علمی وجود ندارد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد، بخش اجرا به حمایت از دانشگاه و استادان هیئت علمی در خصوص ارائه راه حل برای مشکلات جامعه و پذیرش طرح‌های اجتماعی و ملی، توجه نمایند.

۷. غنی‌سازی شغلی در قالب پیشنهاد و بدون حمایت مسئولان اجرایی در این حوزه میسر نمی‌گردد، بنابراین پیشنهاد می‌شود، مسئولان به ارائه استراتژی‌های خاص برای غنی‌سازی مشاغل اعضای هیئت علمی در برنامه راهبردی و در چشم‌انداز وزارت علوم، توجه نمایند.

۸. اعضای هیئت علمی معتقد بودند که اکثر فعالیت‌های که به‌عنوان حل مسائل اجتماعی و مشکلات جامعه در حوزه‌های علمی ارائه می‌شود فاقد پشتوانه علمی بوده و چنانچه از دیدگاه‌های علمی هم بخواهند استفاده نمایند، مدیر مکلف به اجرای آن برنامه‌ها نیست و به راحتی می‌تواند دیدگاه و نظر خود را هرچند غیر علمی باشد اجرایی نماید و حتی به خود اجازه می‌دهد که بتواند در ارایه راهکارها و استراتژی‌ها دخالت نماید. بنابراین پیشنهاد می‌گردد، احترام به استقلال، آزادی علمی، و سهم‌العلم داشتن اعضای هیئت علمی در ساختارها و سیاست‌های کلان کشور، مد نظر قرار گیرد.

۹. اجرای هر برنامه‌ای برای بهبود غنای شغلی اعضای هیئت علمی ضمن آنکه باید با نگاهی آینده‌نگرانه و دراز مدت دیده شود، مستلزم همکاری و موافقت مدیران سطوح مختلف و اعضای هیئت علمی است و غالباً هم مقاومت‌ها و مخالفت‌هایی برای اجرای برنامه جدید وجود دارد، باید ضمن آنکه بر مسئولیت‌پذیری همه ذینفعان دانشگاهی تاکید شود، قبل از اجرای هر تغییری، این موانع را شناخت و چاره لازم را برای مقابله با آن اندیشید.

فهرست منابع

آذر، عادل؛ غلامرضایی، داود؛ دانایی فرد، حسن؛ خداداد حسینی، حمید. (۱۳۹۲). چالش کیفیت آموزش عالی در برنامه پنجم توسعه، راهبرد فرهنگ. بهار. دوره ۶، شماره ۲۱: ۱۷۱-۱۳۹.

اجتهادی، مصطفی؛ قورچیان، نادرقلی؛ جعفری، پریش و شفیع زاده، حمید. (۱۳۹۰). شناسایی ابعاد و نشانگرهای بهسازی اعضای هیئت علمی به منظور ارائه یک مدل مفهومی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. زمستان، دوره ۱۷، شماره ۴(۶۲): ۴۶-۲۱.

اجتهادی، مصطفی. (۱۳۷۷). تحلیلی بر توانمندی‌ها و کاستی‌های نظام آموزش عالی جمهوری اسلامی ایران "فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. پاییز، ۳(پیاپی ۱۷): ۹۵-۸۵.

آراسته، حمیدرضا. (۱۳۸۸). میان رشته‌ای‌ها در آموزش عالی، فصلنامه‌ی مطالعات میان رشته‌ای در علوم انسانی، دوره ۱، بهار ۲: ۴۰-۲۵.

اسمعیلی ماهانی، حانیه؛ پور کریمی، جواد؛ میر کمالی، سید محمد؛ جمالی، احسان. (۱۳۹۹). شناسایی و تبیین عوامل موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی با تاکید بر نقش گروه‌های آموزشی: رویکردی آمیخته. مطالعات اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی. دوره ۱۰ شماره ۲۹: ۲۰۳-۱۶۷.

آقایی، تیمور؛ تیمورنژاد، کاوه؛ اخوان هزاره، فاطمه. (۱۳۹۲). بررسی کارآفرینی دانشجویان از دید اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی به عنوان نمونه‌ای از دانشگاه‌های بزرگ. برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، شماره ۱۴: ۲۰۸-۱۸۳.

ابطحی، سید حسین؛ ترابیان، محسنی. (۱۳۸۹). بررسی تحقق اهداف آموزش عالی بر اساس سند چشم انداز بیست ساله کشور با روش فرایند تحلیل سلسله مراتبی (AHP). پژوهش در نظام‌های آموزشی، دوره ۴، شماره ۸: ۶۰-۳۱.

انتظاریان، ناهید؛ طهماسبی، طاهره. (۱۳۹۰). بررسی میزان هماهنگی و انطباق نظام آموزش عالی و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با نیازهای بازار کار. ماهنامه کار و جامعه، ۴۰: ۷۱-۵۹. انتظاری، یعقوب. (۱۳۸۸). کارآفرینی مبتنی بر علم، شرط لازم برای اشتغال اثربخش دانش آموختگان آموزش عالی، مجله پژوهش، ۵۹: ۵۶-۲۵.

آهنچیان، محمدرضا؛ سلیمانی، الهام. (۱۳۹۶). ادراک اعضای هیئت علمی از حرفه‌ای بودن در نظام آموزش عالی ایران. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، دوره ۲۳، ۲: ۲۳-۱. بازارگان، عباس (۱۳۹۴). استانداردهای آموزش عالی: از آرمان تا واقعیت. نامه آموزش عالی، سال هشتم، ۲۳: ۳۰-۱۱.

بازارگان، عباس. (۱۳۹۱). مقدمه‌ای بر روش تحقیق کیفی و آمیخته (رویکردهای متداول در علوم رفتاری). تهران: دیدار.

بختیاری حسن. (۱۳۹۷). بررسی وضعیت و نیازهای توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی. پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی. دوره ۱۱، تابستان، ۲ (پیاپی ۴۲): ۱۰۳-۱۳۰.

بهرامی، شبیم؛ امجد زبردست، محمد؛ سلیمی، جمال. (۱۳۹۹). مطالعه عوامل اثرگذار بر فرایند تشکیل و توسعه هویت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی. کارافن. دوره ۱۷، شماره ۵: ۱۳-۲۵.

پاک مهر، حمیده؛ جعفری ثانی، حسین؛ سعیدی رضوانی، محمود؛ کارشکی، حسین (۱۳۹۱). نقش کیفیت تدریس استادان و نشانگرهای آن در توسعه تفکر انتقادی دانشجویان: فرصت‌ها و چالش‌های برنامه درسی در آموزش عالی، مجله مطالعات روانشناسی تربیتی، سال نهم، پاییز و زمستان، ۱۶: ۳۸-۱۷.

پرند، رؤیا و قیومی، عباسعلی. (۱۳۹۶). تضمین کیفیت در نظام آموزش عالی. پنجمین کنفرانس بین المللی رویکردهای پژوهشی در علوم انسانی و مدیریت. تهران.

تأملی بر وضع موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه های وزارت علوم، ...

ثابتی، مریم؛ سپهر، محمد همایون؛ احمدی، فخرالدین. (۱۳۹۳). نقش آموزش عالی در توسعه ملی. مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، پاییز، ۴ (پیاپی ۲۴): ۵۹-۶۹.
حسنی، محمد؛ قاسم زاده، ابوالفضل؛ سامری، مریم؛ جدی، ابراهیم. (۱۳۹۳). تحلیل مدل معادلات ساختاری دیدگاه اعضای هیئت علمی درباره مسئولیت اجتماعی. مشاوره شغلی و سازمانی، ۶ (۲۰): ۳-۵.

درانی، کمال و محمدی، تیمور (۱۳۸۵). علوم اجتماعی: بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌های شغلی مدل هاگمن و اولدهام و رضایت شغلی کارکنان زندان‌های استان کرمانشاه. اصلاح و تربیت، ۴۳: ۳-۵.

رفیعی بلداجی، حمیده؛ ملکی، حسن؛ خورسندی طاسگوه، علی. (۱۳۹۸). شناسایی و اولویت بندی نشانگر های اخلاق حرفه ای اعضای هیئت علمی دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی از دیدگاه استادان و دانشجویان. مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال هشتم، بهار و تابستان ۱ (پیاپی ۱۷): ۱۲۰-۱۰۳.

سعادت طلب، آیت. (۱۳۹۸). نقش مدیران دانشگاهی در توسعه اعضای هیئت علمی دانشگاهها و موسسات آموزش عالی (مورد مطالعه: دانشگاههای جامع شهر تهران). پژوهش های تربیتی، پاییز و زمستان، ۳۹: ۳۶-۲۰.

سلاجقه، آریتا؛ صفری، ثنا. (۱۳۹۴) رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد استادان دانشگاه. اخلاق در علوم و فناوری. دوره ۱۰، ۳: ۱۱۰-۱۰۳.

سلامی، نیکا؛ رزقی شیر سوار، هادی؛ حقانی، محمود (۱۳۹۷). شناسایی عوامل ایستایی - پویایی نظام آموزش عالی در ایران، فصلنامه علمی پژوهشی آموزش عالی ایران، سال دهم، تابستان، ۲: ۸۹-۱۱۰.

سلطانی، اصغر؛ رستگاری، زهرا. (۱۳۹۹). بررسی ساختار عاملی ابزار سنجش تدریس اعضای هیئت علمی در آموزش عالی (مورد: دانشگاه شهید باهنر کرمان). پژوهش در برنامه ریزی درسی، سال هفدهم، دوره دوم، ۳۸ (پیاپی ۶۵): ۱۵۷-۱۴۲.

سلیمی، قاسم؛ حیدری، الهام؛ کشاورزی، فهیمه. (۱۳۹۴). شایستگی های اعضای هیئت علمی جهت تحقق رسالت دانشگاهی؛ تأملی بر ادراکات و انتظارات دانشجویان دکتری. دوفصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، سال سوم، ۷: ۱۰۳-۸۵.

صابری، سیدمحمود؛ محمدخانی، کامران؛ آراسته، حمیدرضا. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر بهره وری اعضای هیئت علمی دانشگاه و ارائه مدل جهت بهبود آن (مطالعه منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی). پژوهش در نظام های آموزشی، دوره ۹، ۲۹: ۵۵-۸۰.

عباسی، محمدرضا؛ شیره پزآرانی، د علی اصغر. (۱۳۹۰). سیاستگذاری کیفیت آموزش عالی: چالش‌ها و چشم اندازها، پنجمین همایش "ارزیابی کیفیت در نظام دانشگاهی" دانشگاه تهران- پردیس دانشکده‌های فنی.

عبداللهی، بیژن و حیدری، سریه. (۱۳۸۸). عوامل مرتبط با توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه: مطالعه موردی دانشگاه تربیت معلم تهران. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، ۲، ۱۱۱-۱۳۵.

فراستخواه، مقصود. (۱۳۸۵). اخلاق علمی رمز ارتقای آموزش عالی، جایگاه و سازوکارهای «اخلاقیات حرفه‌ای علمی» در تضمین کیفیت آموزشی عالی ایران. اخلاق در علوم و فناوری، ۱(۱)، ۱۳-۲۷.

کیخا احمد، عبداللهی حسین، خورسندی طاسکوه علی. (۱۳۹۸). شناسایی عوامل مؤثر بر کیفیت بخشی آموزش از دیدگاه متخصصان آموزش عالی و دانشجویان دکتری، مدیریت و برنامه ریزی در نظام‌های آموزشی. دوره ۱۲، ۱(پیاپی): ۱۸۲-۱۵۱.

گریفین، ریکی و مورهد، گرگوری، فتار سازمانی، ترجمه: الوانی، سید مهدی و معمار زاده، غلامرضا. (۱۳۸۰)، نشر: مروارید.

گل پرور، محسن و وکیلی، نفیسه. (۱۳۸۹). نقش واسطه‌ای غنی‌سازی شغل در رابطه نشانگرهای رهبری تحول‌گرا با تعهد عاطفی کارکنان، مجله مدیریت صنعتی، دوره ۵، ۱۲: ۶۶-۷۷.

محبت، هدیه؛ فتحی واجارگاه، کورش؛ جعفری، پریش. (۱۳۹۸). شناسایی مدل و تدوین شایستگی‌های اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ایران: یک مطالعه کیفی، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال ششم، ۲۱: ۶۷-۹۱.

محب زادگان، یوسف؛ پرداختچی، محمدحسن؛ قهرمانی، محمد؛ فراستخواه، مقصود. (۱۳۹۲) اعتبارسنجی الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های شهر تهران، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال سوم، ۱۰: ۷۳-۹۴.

محسنی، هدی‌السادات. (۱۳۹۲). الگویی برای ارتقای همکاری‌های علمی بین‌المللی در آموزش عالی، پایان‌نامه دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه آزاد اسلامی. واحد علوم و تحقیقات تهران.

مدنی، سید علی؛ کاویانی، الهام؛ سعیدی پور، بهمن؛ لایی، سوسن. (۱۳۹۷). تبیین و طراحی الگوی پویندگی و تحرک نظام آموزش عالی: رویکرد داده بنیاد. فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، دوره ۱۲، ۴۳: ۱۵۵-۱۷۳.

مدهوشی، مهرداد؛ نیازی، عیسی. (۱۳۸۹). بررسی و تبیین جایگاه آموزش عالی ایران در جهان، فصلنامه‌ی انجمن عالی ایران، بهار ۸۹، سال دوم، ۴: ۱۴۷-۱۱۱.

- تأملی بر وضع موجود غنای شغلی اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه های وزارت علوم، ...
- مشبکی، اصغر. (۱۳۸۵). مدیریت سازمانی: تحلیل کاربردی، ارزشی از رفتار انسانی، انتشارات ترمه، تهران، ایران.
- محمدی، رضا. (۱۳۸۷). راهنمای عملی انجام ارزیابی درونی در نظام آموزش عالی ایران: تجارب ملی و بین المللی. انتشارات سازمان سنجش آموزش کشور
- مطلبی فرد، علیرضا؛ آراسته، حمیدرضا؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم؛ عبدالهی، بیژن. (۱۳۹۵). واکاوی عوامل مؤثر بر شکل گیری و توسعه کژکارکردی های آموزشی عالی. مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، دوره ۹، ۱۷: ۹-۴۰.
- معروفی، یحیی (۱۳۸۶). تبیین عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش در دانشگاه ها و طراحی الگوی مناسب برای ارزشیابی آن. پایان نامه دکتری تخصصی در رشته علوم تربیتی - برنامه ریزی درسی؛ دانشگاه تربیت معلم - تهران، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- Alexander, A., Karvonen, M., Ulrich, J., Davis, T., & Wade, A. (2012). Community college faculty competencies. *Community College Journal of Research and Practice*, 36(11), 849-862.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 17(3), 336-354.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Gappa, J. M. (2008). Today's majority: Faculty outside the tenure system. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 40(4), 50-54.
- Hyatt, L., & Williams, P. E. (2011). 21st century competencies for doctoral leadership faculty. *Innovative Higher Education*, 36(1), 53-66.
- Kang, B., & Miller, M. T. (2000). Faculty development: Research findings, the literature base, and directions for future scholarship. US Department of Education.
- Kheiwpaakdee. S(2004). The effect of job enrichment on job satisfaction: a study of Higher education Instructors in Identified Faculties of assumption university of Thailand. A Thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of Master of Business Administration
- Malik. N(2010). A study on Motivational Factors of the faculty members at University of Balochistsn. *Serbian Journal of Management* 5 (1) (2010) 143-149.
- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2009). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *The Journal of psychology*, 144(1), 61-81.
- Mulili, B. M., & Wong, P. (2011). Continuous Organizational Development. *Industrial and Commercial Training*, 43(6), 377-384.
- Odunayo S. A., & Adeniji, A. O. (2014). Relationship between Elements of Job Enrichment and Organizational Performance among the non Academic Staff in Nigerian Public Universities. *Management and Marketing*, 12(2), 173-189.

- Pefianco, E. C. (2015). competency standards for 21th century teachers in southeast Asia. Quality teachers for the New Millennium. bangkok
- Ragan, L. C., Bigatel, P. M., Kennan, S. S., & Dillon, J. M. (2012). From research to practice: Towards the development of an integrated and comprehensive faculty development program. *Journal of Asynchronous Learning Networks*, 16(5), 71-86.
- Strauss, A. and Corbin, J. (1998). Basics of Qualitative Research, Second Edition, London: Sage Publications.
- Tien, F. F. (2000). To what degree does the desire for promotion motivate faculty to perform research? Testing the expectancy theory. *Research in Higher Education*, 41(6), 723-752.
- Vijay, M. V., & Indradevi, R. (2015). A study on job enrichment and individual performance among faculties with special reference to a private university. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 252-252.
- Van Dam, K., Schipper, M., & Runhaar, P. (2010). Developing a competency-based framework for teachers' entrepreneurial behaviour. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 965-971.
- Wilson-Kennedy, Z. S., Huang, L., Kennedy, E., Tang, G., Kanipes, M. I., & Byrd, G. S. (2019). Faculty Motivation for Scholarly Teaching and Innovative Classroom Practice—An Empirical Study. In *Research and Practice in Chemistry Education* (pp. 65-88). Springer, Singapore.

