

نقش سلامت سازمانی در توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی (مورد

مطالعه: دانشکده منابع طبیعی پردیس کشاورزی دانشگاه تهران)

The Role of Organizational Health in the Professional Development of Faculty Members of the College of Natural Resources of University of Tehran

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۸/۱۱/۰۶

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۰۹/۱۹

Ensieh Ramezanzpour

انسیه رمضان‌پور*

Abstract: The purpose of this study was to determine the role of organizational health in the professional development of faculty members of the College of Natural Resources of University of Tehran. The research methodology was applied and descriptive-correlational, and the research population was the faculty members of the College of Natural Resources of University of Tehran (N = 72). Data were collected using two questionnaires of organizational health and professional development. Their Cronbach's alpha coefficients were 0.2 and 0.2, respectively. Content validity was used to determine the validity of the questionnaires. The results showed that the organizational health status of the College of Natural Resources was above average and the status of faculty members' professional development was moderate. The findings also showed that there is a positive and significant relationship between organizational health and professional development and among the components of organizational health, morale has the most role in predicting professional development of faculty members.

Keywords: Organizational health, Professional development, Faculty members, University of Tehran

چکیده: هدف از اجرای این پژوهش، مشخص کردن نقش سلامت سازمانی در توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشکده منابع طبیعی دانشگاه تهران بود. روش پژوهش با توجه به هدف آن، کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را تمامی اعضای هیئت علمی دانشکده منابع طبیعی پردیس کشاورزی دانشگاه تهران تشکیل دادند (N=72). گردآوری داده‌ها بر اساس دو پرسشنامه سلامت سازمانی و توسعه حرفه‌ای صورت گرفت که ضریب آلفای کرونباخ آنها به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۹۷ به دست آمد. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی استفاده شد. نتایج نشان داد که به‌طور کلی وضعیت سلامت سازمانی دانشکده منابع طبیعی بالاتر از حد متوسط و وضعیت توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در حد متوسط است. همچنین یافته‌ها نشان داد که بین متغیر سلامت سازمانی و توسعه حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. از بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی، مؤلفه روحیه بیشترین نقش را در پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دارد.

واژگان کلیدی: سلامت سازمانی، توسعه حرفه‌ای، اعضای هیئت علمی، دانشگاه تهران

* دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران (نویسنده مسئول):

(ensieh.ramezanzpour@yahoo.com

مقدمه

آموزش عالی به‌عنوان نظام پرورش نیروی انسانی متخصص و تولیدکننده دانش، نقش مهمی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر کشور دارد. این نقش به‌ویژه در توسعه انسانی کارآزموده کشورها و پرورش افراد متخصص انکارناپذیر است. در این راستا می‌توان سند چشم‌انداز بیست سال آینده توسعه جامعه ایرانی را مورد نظر قرار داد. در این سند بر ضرورت توجه به پرورش نیروی انسانی برخوردار از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فناوری، متکی بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی تأکید شده است. از این‌رو، می‌توان به نقش و اهمیت آموزش عالی در توسعه آینده کشور پی برد (صفری، ۱۳۹۱). صاحب‌نظران با این امر موافقت کرده کیفیت دانشگاه، اگرچه تحت تأثیر عوامل متعددی است، نزدیک‌ترین رابطه را با کار اعضای هیئت علمی دارد. تخصص، تعهد، انرژی و خلاقیت آنها به‌طور مستقیم تجارب دانشجویان، ماهیت پژوهش و تأثیر نهاد آموزش عالی را بر جامعه بزرگ‌تر شکل می‌دهد (سورسینلی و همکاران، ۲۰۰۶). کیفیت کار در مراکز پژوهشی و آموزش عالی بیش از هر چیز به پویایی اعضای هیئت علمی بستگی دارد (بوچر و همکاران، ۲۰۰۶). اعضای هیئت علمی به‌عنوان قلب هر دانشگاه، نقش محوری در پیشبرد رسالت‌ها و مأموریت‌های دانشگاه ایفا می‌کنند که با توجه به اهمیت و جایگاه خطیر اعضای هیئت علمی و کادر آموزشی دانشگاه‌ها، در پیشبرد رسالت‌ها و مأموریت‌های این نظام، همواره نیاز است که تدابیری برای بهسازی و توسعه نظام آموزش عالی و به‌ویژه ارتقای توانمندی‌ها و قابلیت‌های علمی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در دستور کار قرار گیرد (شاه‌پسند و همکاران، ۱۳۸۶). پژوهشگرانی همچون گراس، استووال و فوت^۳ نیز در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که اثربخشی پایدار مؤسسات آموزش عالی منوط به توسعه هیئت علمی است (اجتهادی و همکاران، ۱۳۹۰). در واقع، توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی به‌عنوان یکی از راهکارهای مناسب پیشنهاد شده است؛ تا اعضای هیئت علمی با آموزش‌های مناسب

1. Sorcinelli et al

2. Boucher et al

3. Gross, Stovall & Foote

و تغییر در شیوه‌های آموزش و مشاوره بتوانند استدلال علمی و حل مسئله مورد نیاز جامعه دانشگاهی را بهبود بخشند (سیسول و همکاران، ۲۰۱۷).

عوامل متعددی از جمله افراد و روابط بین فردی آنها، ساختار یا عوامل سازمانی، تعهدات و ملاحظات فردی و ویژگی‌ها و مشخصه‌های روان‌شناختی و ذهنی-فکری افراد بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی تأثیر دارد. عوامل یاد شده در دو دسته کلی سازمانی و فردی دسته‌بندی می‌شوند. برخی از عوامل سازمانی که بر رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی تأثیر دارند عبارت‌اند از: اجتماع‌پذیری سازمانی اعضای هیئت علمی، قراردادهای روان‌شناختی اعضای هیئت علمی با سازمان و مرزبندی‌های شغلی آنها (کونتز، ۲۰۰۹). از نظر استنلی^۳ (۲۰۰۱) مؤلفه سازمانی از جمله مؤلفه‌های مهم برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی است که فعالیت‌هایی چون ایجاد ارتباط و دسترسی افراد به منابع مالی، کار با سایر واحدهای دانشکده و ارائه خبرنامه و مقاله‌ها را شامل می‌شود. بنابراین محور اصلی سنجش در توسعه حرفه‌ای وجود سازمانی با شرایط و فضای لازم و سالم برای رشد و یادگیری مهارت‌های جدید برای کارکنان است (آکفلت و کوتی، ۲۰۰۵). باید خاطر نشان کرد که بین عوامل محیطی و توسعه حرفه‌ای رابطه‌ای علی حاکم است و در این خصوص، ایجاد محیط مناسب برای بهبود امنیت شغلی و نگرش شغلی که از پیش شرط‌های لازم برای ایجاد توسعه حرفه‌ای است، بسیار حائز اهمیت است (فرهنگی و حسین‌زاده، ۱۳۸۸). درحقیقت، سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزش‌گذاری به دانایی، تخصص، شخصیت‌ذی‌نفعان، رشد قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فرایستم‌های خود، در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد (سابانسی، ۲۰۱۱). جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش رشد و کارایی آنان می‌شود (علاقه‌بند، ۱۳۷۸، ص ۱۴).

1. Sithole et al

2. Kntz

3. Sanley

4. Ackfeldt & Coote

5. Sabanci

بنابراین با توجه به اهمیت آموزش عالی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور و نقش توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در پیشبرد هدف‌ها و رسالت آموزش عالی، مسئله توجه به توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی مطرح می‌شود. از سویی، با توجه به تأثیر عوامل محیطی و سازمانی در توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، پژوهشگر در صدد است به این پرسش پاسخ دهد که آیا بین سلامت سازمانی و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟ و آیا مؤلفه‌های سلامت سازمانی قابلیت پیش‌بینی‌کنندگی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی را دارند؟

مبانی نظری پژوهش

توسعه حرفه‌ای به فرایندها و فعالیت‌های طراحی شده به منظور ارتقای دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای مدرسان اشاره دارد؛ به طوری که این امر خود، بهبود یادگیری یادگیرندگان را در پی خواهد داشت (سریمولا^۱، ۲۰۰۹، ص ۱۹). به عبارت دیگر، توسعه حرفه‌ای به تمام برنامه‌های طراحی شده‌ای که به بهبود مهارت‌ها و دانش مدرسان در جهت افزایش عملکرد تدریس، پژوهش و مدیریت کمک می‌کند، اطلاق می‌شود (حجازی، پرداختچی و شاه‌پسند، ۱۳۹۰، ص ۲۲۴). برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی شامل فرایندهایی است که از توسعه دانش، مهارت‌ها، ارزش‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای اعضا حمایت می‌کنند (کاهرامان و کوزو^۲، ۲۰۱۶).

توسعه حرفه‌ای، هنگامی به وقوع می‌پیوندد که سازمان‌ها فرصت لازم را با بهبود شرایط آموزشی، اقتصادی، مدیریتی و محیطی برای ارتقای مهارت‌ها و دانش مرتبط با فعالیت‌های کارکنان فراهم آورند (آکفلت و کوتی، ۲۰۰۵). مدرسان خواهان محیط کاری هستند که ایمن و سالم بوده تا بدین وسیله بتوانند تدریس مؤثر و موفق‌تری داشته باشند (بون^۳، ۲۰۱۰). از این‌رو، توجه به سلامت سازمانی که بیانگر توانایی یک سازمان برای دستیابی به هدف‌های آن بر اساس محیطی است که در تلاش برای توسعه عملکرد سازمانی و تأمین رفاه کارمند است، جلب می‌شود (المان^۴، ۲۰۱۰). از

1. Serumola

2. Kahraman & Kuzu

3. Boone

4. Alman,

نظر لیدن و کلینجل^۱ (۲۰۰۰) سلامت سازمانی شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به‌طور مؤثر است که خود موجب رشد و بهبود سازمان می‌شود. سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و افرادی سودمند و مؤثر باشند. سازمان سالم، نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به‌طور کافی سازش می‌کند و توانایی‌های بقا و سازش خود را به‌طور مداوم توسعه و گسترش می‌دهد (رامداس و تئودورو^۲، ۲۰۱۲). سازمان‌های سالم، خود را به‌سرعت با تغییرات محیطی تطبیق می‌دهند و کارکنان می‌کوشند آینده را پیش‌بینی کنند؛ زیرا آنها همواره تغییرات را رصد می‌کنند و با ابتکارات خود، آینده را پیش‌بینی می‌کنند. یکی از ویژگی‌های سازمان سالم، حمایت از ارائه ایده‌های نو و به‌روز است و سیستم پاداش این نوع سازمان‌ها در حمایت از این موضوع طراحی می‌شود (لی و همکاران^۳، ۲۰۱۴)، این امر به رشد حرفه‌ای کارکنان منجر می‌شود.

مایلز (۱۹۶۹) برای سلامت سازمانی، ابعاد تمرکز بر هدف‌ها، شایستگی ارتباطات، برابری قدرت، به‌کارگیری منابع، وحدت و انسجام، روحیه، نوآوری، استقلال، سازگاری و انطباق و شایستگی حل مسئله را پیشنهاد کرده است (اسکندری، ۱۳۷۸). هوبرت (۱۹۸۴) برای سنجش سلامت سازمانی به شش مؤلفه، روحیه، انطباق‌پذیری، سودمندی قدرت، همبستگی، رهبری و برنامه‌ریزی اشاره کرده است (عالمی، ۱۳۹۰). از دیدگاه هوی، تاتر و کاتکمپ (۲۰۰۰) ابعاد سلامت سازمانی شامل یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی است (زاهد بابلان، و همکاران، ۱۳۸۶). هوی و میسکل (۲۰۱۳) نیز برای سلامت سازمانی، ابعاد: انسجام نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ابتکار در ساختار، حمایت از لحاظ منابع، روحیه و تأکید علمی را برشمرده‌اند.

پیشینه پژوهش

حجازی و رستمی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی: مطالعه موردی دانشکده‌های کشاورزی دانشگاه تهران»، مؤلفه‌های توسعه اعضای هیئت علمی را شامل توسعه سازمانی، توسعه فردی

1. Lyden & Klingele

2. Ramdass & Theodore

3. Lee et al

و توسعه حرفه‌ای (آموزشی، پژوهشی و خدمات تخصصی) بیان کردند و ساختار نهادی (عامل نهادی)؛ افراد و ارتباطات بین فردی (عامل مدیریتی)؛ خصوصیات روان‌شناختی - اجتماعی (عامل اجتماعی)؛ و تعهدات و ملاحظات فردی (عامل فردی) را به‌عنوان مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توسعه اعضای هیئت علمی ارائه کرده‌اند. نورشاهی و فراستخواه (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی بر اساس تجربه زیسته آنها» نشان دادند که کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی از نظر فرصت‌های توسعه حرفه‌ای در سطح پایین و متوسط قرار دارند. همچنین نورشاهی (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان «عوامل مؤثر بر رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن» نشان داد که بین اعضای هیئت علمی موفق و ناموفق از نظر مؤلفه‌های روابط و تعاملات علمی و گروهی، جامعه‌پذیری سازمانی، شیوه تصمیم‌گیری در گروه علمی مربوط و عوامل ساختاری تفاوت معنی‌داری وجود دارد. مقایسه دو گروه هیئت علمی موفق و ناموفق بر حسب میزان تعاملات و روابط علمی آنها نشان داد که گروه موفق به‌طور معنی‌دار بیشتر از گروه ناموفق دارای تعاملات و روابط علمی هستند. جهانیان و قدسی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «رابطه سلامت و عدالت سازمانی با رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های آموزشی» نشان دادند که بین سلامت سازمانی در ابعاد نهادی، اداری و فنی با رشد حرفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. گودرزوند چگینی و صالحی کردآبادی (۱۳۹۵) نیز در پژوهشی با عنوان «سلامت سازمانی و توانمندی منابع انسانی» نشان دادند که تمامی ابعاد سلامت سازمانی دارای رابطه مثبت و معنی‌داری با توانمندسازی کارکنان بودند. به عبارتی می‌توان گفت که هرچه میزان سلامت سازمانی بالاتر باشد، میزان توانمندی کارکنان افزایش می‌یابد.

برودی^۱ (۲۰۰۷) حمایت سازمانی را به‌عنوان مهم‌ترین عامل موفقیت یا شکست برنامه‌های توسعه اعضای هیئت علمی در کشور تایلد ذکر کرده است. از نظر او حمایت سازمانی به‌ویژه مدیران ارشد دانشگاه از برنامه‌های توسعه هیئت علمی باعث ایجاد انگیزه در آنها می‌شود و در نهایت، ایجاد تغییرات سازمانی در دانشگاه را تسهیل خواهد کرد. نتایج بررسی آنها همچنین نشان داد که نبود رهبری دانشگاهی مناسب و نیازسنجی نکردن برنامه‌های توسعه اعضای هیئت علمی از موانع مهم بهسازی هیئت

۱. Brody

علمی محسوب می‌شود. دوباس^۱ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «نقش محیط‌های یادگیری در خدمات توسعه حرفه‌ای» به این نتیجه دست یافت که تاکید بر برنامه‌های عملی در یک محیط یادگیری بسیار دلگرم و تسهیل‌تعمیل، یادگیری تجربی، انعکاس و افزایش عملکرد در محل کار را بهبود می‌دهد. گرکن و همکاران^۲ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «کار بر روی توسعه حرفه‌ای کارکنان هیئت علمی در آموزش عالی: بررسی رابطه بین فعالیت‌های یادگیری غیررسمی اجتماعی و قابلیت‌های استخدام» نشان دادند که یادگیری غیررسمی اجتماعی مربوط به توانمندی اعضای هیئت علمی می‌شود، به‌ویژه اطلاعات بیرونی به دنبال بازخورد از همکاران، یادگیری غیررسمی هستند و کارآیی اعضای هیئت علمی را پیش‌بینی می‌کنند.

پرسش‌های پژوهش

پژوهش حاضر با هدف مشخص کردن نقش سلامت سازمانی در توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، در صدد پاسخگویی به این پرسش اصلی بود که آیا بین سلامت سازمانی و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشکده منابع طبیعی پردیس کشاورزی دانشگاه تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد؟ از این‌رو، برای پاسخ به این پرسش و با توجه به هدف‌های پژوهش پرسش‌های زیر مطرح شد:

- ۱- وضعیت سلامت سازمانی، از نظر اعضای هیئت علمی دانشکده منابع طبیعی پردیس کشاورزی دانشگاه تهران چگونه است؟
- ۲- وضعیت توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشکده منابع طبیعی پردیس کشاورزی دانشگاه تهران چگونه است؟
- ۳- آیا بین سلامت سازمانی و مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای (فردی، پژوهشی، آموزشی، سازمانی، اخلاقی و فرهنگی و اجتماعی) رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
- ۴- آیا مؤلفه‌های سلامت سازمانی (روحیه، یگانگی نهادی، شایستگی ارتباطات، بکارگیری منابع و برابری قدرت) قابلیت پیش‌بینی‌کنندگی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی را دارند؟

1. Dobos

2. Gerken et al

روش پژوهش

نوع پژوهش با توجه به هدف آن، کاربردی و روش پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری مورد نظر در این پژوهش شامل همه اعضای هیئت علمی دانشکده منابع طبیعی پردیس کشاورزی دانشگاه تهران است برابر با ۷۲ نفر بود. ابزار مورد استفاده در این پژوهش، دو پرسشنامه سلامت سازمانی و توسعه حرفه‌ای به شرح زیر است:

الف- پرسشنامه سلامت سازمانی، پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته است که با توجه به چارچوب مفهومی مباحث سلامت سازمانی، ادبیات پژوهش و پرسشنامه‌های موجود، تهیه شد. این پرسشنامه شامل ۲۶ گویه است که سلامت سازمانی را در پنج بعد (روحیه، یگانگی نهادی، شایستگی ارتباطات، بکارگیری منابع و برابری قدرت) می‌سنجد. پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی با استفاده از روش آلفای کرونباخ، محاسبه شد. پایایی کل پرسشنامه بر اساس روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۴ است. همچنین، برای روایی پرسشنامه از روش اعتبار محتوا استفاده شده است. بدین منظور از نظرات متخصصان و استادان دانشگاهی استفاده شد. در این مرحله با کسب نظرات افراد یاد شده، اصلاحات لازم به عمل آمد و اطمینان حاصل شد که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر را می‌سنجد.

ب- پرسشنامه توسعه حرفه‌ای، توسط میرکمالی، پورکریمی و حجری (۱۳۹۴) تهیه شده است. این پرسشنامه، دارای ۳۶ پرسش است که توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی را در شش بعد (فردی، آموزشی، پژوهشی، سازمانی، اخلاقی و فرهنگی و اجتماعی) می‌سنجد. پایایی این پرسشنامه را میرکمالی و همکاران، با استفاده از روش آلفای کرونباخ، محاسبه کرده بودند. پایایی کل پرسشنامه بر اساس روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۷ است. به منظور تعیین روایی این پرسشنامه از روش اعتبار محتوا، استفاده شده است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ها بین ۷۲ عضو هیئت علمی، توزیع و ۶۲ پرسشنامه برگردانده شد. پس از بررسی آنها ۵۲ پرسشنامه مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در پژوهش حاضر از هر دو نوع آمار توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. بدین صورت که پس از استخراج داده‌ها، ابتدا برای بررسی‌های

جمعیت‌شناختی و تعیین وضعیت سلامت سازمانی و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از آمار توصیفی شامل میانگین، درصد، t تک‌نمونه‌ای و ... و سپس برای بررسی تعیین نقش سلامت سازمانی بر توسعه حرفه‌ای از آمار استنباطی شامل همبستگی و رگرسیون و ... با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در این قسمت، نخست ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه بررسی شد و سپس پرسش‌ها به تفکیک مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

جدول (۱) توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان بر اساس جنسیت، سن و مرتبه علمی

درصد	فراوانی	متغیر	
		جنسیت	سن
۷/۶۹	۴	زن	
۹۲/۳۱	۴۸	مرد	
۳۸/۴۶	۲۰	۳۰-۴۰	سن
۳۰/۷۶	۱۶	۴۱-۵۰	
۲۳/۰۷	۱۲	۵۱-۶۰	
۷/۶۹	۴	۶۱-۷۰	
۳۰/۷۶	۱۶	استادیار	مرتبه علمی
۴۶/۱۵	۲۴	دانشیار	
۲۳/۰۷	۱۲	استاد	

شواهد ارائه شده در جدول (۱) حاکی از آن است که ۴ نفر (۷/۶۹ درصد) از اعضای هیئت علمی، زن و ۴۸ نفر (۹۲/۳۱ درصد) مرد می‌باشند. همچنین ۲۰ نفر (۳۸/۴۶ درصد) از اعضای هیئت علمی، در رده سنی ۳۰ تا ۴۰ سال؛ ۱۶ نفر (۳۰/۷۶ درصد) در رده سنی ۴۱ تا ۵۰ سال؛ ۱۲ نفر (۲۳/۰۷ درصد) در رده سنی ۵۱ تا ۶۰ سال و ۴ نفر (۷/۶۹ درصد) نیز در رده سنی ۶۱ تا ۷۰ سال می‌باشند. همچنین، ۱۶ نفر (۳۰/۷۶ درصد) از اعضای هیئت علمی دارای مرتبه استادیاری، ۲۴ نفر (۴۶/۱۵ درصد) دارای مرتبه دانشیاری و ۱۲ نفر (۲۳/۰۷ درصد) دارای مرتبه استادی می‌باشند.

پرسش اول: وضعیت سلامت سازمانی از نظر اعضای هیئت علمی دانشکده منابع طبیعی پردیس کشاورزی دانشگاه تهران چگونه است؟
برای تعیین وضعیت سلامت سازمانی از آزمون تی تک‌نمونه‌ای استفاده شد. در جدول (۲) نتایج حاصل از تحلیل t تک‌نمونه‌ای ارائه شده است.

جدول (۲) تحلیل t تک‌نمونه‌ای برای وضعیت مؤلفه‌ها و متغیر سلامت سازمانی

مؤلفه‌های سلامت سازمانی	میانگین	انحراف استاندارد	نمره معیار	تفاوت میانگین	آماره t	سطح معنی‌داری
روحیه	۲/۷۶	۰/۴۶	۲/۵	۰/۲۶	۴/۱۷	۰/۰۰۰
یگانگی نهادی	۲/۶۱	۰/۴۱	۲/۵	۰/۱۱	۲/۰۹	۰/۴۲
شایستگی ارتباطات	۲/۶۹	۰/۷۱	۲/۵	۰/۱۹	۱/۹۹	۰/۵۱
بکارگیری منابع	۲/۸۲	۰/۴۴	۲/۵	۰/۳۲	۵/۲۷	۰/۰۰۰
برابری قدرت	۲/۵۳	۰/۴۴	۲/۵	۰/۰۳	۰/۶۲	۰/۵۳
سلامت سازمانی	۲/۷۰	۰/۳۰	۲/۵	۰/۲۰	۴/۷۸	۰/۰۰۰

* سطح معنی‌داری ۰/۰۵

همان‌گونه که در جدول (۲) دیده می‌شود، مقدار آماره t مؤلفه روحیه و به‌کارگیری منابع به ترتیب ۴/۱۷ و ۵/۲۷ و میانگین این دو مؤلفه به ترتیب ۲/۷۶ و ۲/۸۲ است که به‌طور معنی‌داری (۰/۰۰۰) از میانگین فرضی ۲/۵ بالاتر است. بنابراین وضعیت در این دو مؤلفه بالاتر از حد متوسط است. بین میانگین مشاهده شده و میانگین نظری مؤلفه‌های یگانگی نهادی، شایستگی ارتباطات و برابری قدرت تفاوت معنی‌داری دیده نمی‌شود. افزون بر این، مقدار آماره t در متغیر سلامت سازمانی ۴/۷۸ و میانگین آن ۲/۷۰ با انحراف استاندارد ۰/۳۰ است که به‌طور معنی‌داری (۰/۰۰۰) از میانگین فرضی ۲/۵ بالاتر است. به‌طور کلی، وضعیت تمامی مؤلفه‌های سلامت سازمانی بالاتر از حد متوسط است.

پرسش دوم: وضعیت توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشکده منابع طبیعی دانشگاه تهران چگونه است؟

برای تعیین وضعیت توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از آزمون تی تک‌نمونه‌ای استفاده شد. در جدول (۳) نتایج حاصل از تحلیل t تک‌نمونه‌ای درج شده است.

جدول (۳) تحلیل t تک‌نمونه‌ای برای وضعیت مؤلفه‌ها و متغیر توسعه حرفه‌ای

مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای	میانگین	انحراف استاندارد	نمره معیار	تفاوت میانگین	آماره t	سطح معنی‌داری
فردی	۳/۲۱	۰/۷۱	۳	۰/۲۱	۲/۱۱	۰/۰۳۹
پژوهشی	۳/۲۹	۰/۵۴	۳	۰/۲۹	۳/۹۱	۰/۰۰۰
آموزشی	۲/۶۵	۰/۵۶	۳	-۰/۳۴	-۴/۴۲	۰/۰۰۰
سازمانی	۲/۶۱	۰/۷۳	۳	-۰/۳۸	-۳/۷۹	۰/۰۰۰
اخلاقی	۳/۲۰	۰/۸۸	۳	۰/۲۰	۱/۶۲	۰/۱۱۱
فرهنگی و اجتماعی	۲/۹۷	۰/۸۵	۳	-۰/۲۱	-۰/۲۱	۰/۸۳۰
توسعه حرفه‌ای	۳/۰۴	۰/۶۱	۳	۰/۰۴	۰/۵۰	۰/۶۱

* سطح معنی‌داری ۰/۰۵

همان‌گونه که در جدول (۳) دیده می‌شود، مقدار آماره t مؤلفه پژوهشی ۳/۹۱ و میانگین نمره پژوهشی در گروه نمونه ۳/۲۹ است که به‌طور معنی‌داری (۰/۰۰۰) از میانگین فرضی ۳ بالاتر است. همچنین مقدار آماره t مؤلفه فردی ۲/۱۱ و میانگین آن ۳/۲۱ است که به‌طور معنی‌داری (۰/۰۳۹) از میانگین فرضی ۳ بالاتر است. بنابراین وضعیت در این دو مؤلفه بالاتر از حد متوسط است. همان‌طور که دیده می‌شود، بین میانگین مشاهده شده و میانگین فرضی مؤلفه‌های اخلاقی و فرهنگی و اجتماعی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. مقدار آماره t مؤلفه‌های آموزشی و سازمانی، به‌ترتیب ۲/۶۵- و ۳/۷۹- و میانگین این دو مؤلفه به ترتیب ۲/۶۵ و ۲/۶۱ است که به‌طور معنی‌داری (۰/۰۰۰) از میانگین فرضی ۳ پایین‌تر است و نشان می‌دهد وضعیت دو مؤلفه آموزشی و سازمانی پایین‌تر از حد متوسط است. همچنین، مقدار آماره t در متغیر توسعه حرفه‌ای ۰/۵۰ و میانگین نمره توسعه حرفه‌ای در گروه نمونه ۳/۰۴ با انحراف استاندارد ۰/۶۱ است که با سطح معنی‌داری (۰/۶۱)، تفاوت معنی‌داری بین میانگین مشاهده شده و میانگین فرضی متغیر توسعه حرفه‌ای مشاهده نمی‌شود. به‌طور کلی وضعیت توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشکده منابع طبیعی در حد متوسط است.

پرسش سوم: آیا بین سلامت سازمانی و مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای (فردی، پژوهشی، آموزشی، سازمانی، اخلاقی، فرهنگی و اجتماعی) رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

برای تعیین رابطه بین سلامت سازمانی و توسعه حرفه‌ای از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. در جدول (۴) نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون آمده است.

جدول (۴) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین سلامت سازمانی و مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای

فرهنگی و اجتماعی	اخلاقی	سازمانی	آموزشی	پژوهشی	فردی		
۰/۶۹۴**	۰/۷۹۰**	۰/۸۵۲**	۰/۸۶۲**	۰/۵۵۷**	۰/۷۰۹**	ضریب همبستگی پیرسون	سلامت سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری	

** سطح معنی‌داری ۰/۰۱

نتایج مندرج در جدول (۴) نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی بین سلامت سازمانی و مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای یعنی فردی، پژوهشی، آموزشی، سازمانی، اخلاقی و فرهنگی و اجتماعی به ترتیب ۰/۷۰۹، ۰/۵۵۷، ۰/۸۶۲، ۰/۸۵۲، ۰/۷۹۰ و ۰/۶۹۰ با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ است. در نتیجه بین سلامت سازمانی و همه مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر، هرچه سلامت سازمانی بالاتر باشد، همه ابعاد توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی نیز بالاتر است.

جدول (۵) نتیجه آزمون همبستگی پیرسون بین سلامت سازمانی و توسعه حرفه‌ای

توسعه حرفه‌ای		
۰/۸۴۵**	ضریب همبستگی پیرسون	سلامت سازمانی
۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری	

** سطح معنی‌داری ۰/۰۱

نتایج در جدول (۵) نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی بین سلامت سازمانی و توسعه حرفه‌ای ۰/۸۴۵ با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ است. در نتیجه بین سلامت سازمانی و توسعه حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر، هرچه سلامت سازمانی بالاتر باشد، توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی نیز بالاتر است.

پرسش چهارم: آیا مؤلفه‌های سلامت سازمانی (روحیه، یگانگی نهادی، شایستگی ارتباطات، بکارگیری منابع و برابری قدرت) قابلیت پیش‌بینی‌کنندگی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی را دارند؟

به‌منظور تعیین نقش پیش‌بینی‌کنندگی ابعاد سلامت سازمانی در توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد که نتایج زیر به دست آمد.

جدول (۶) خلاصه مدل رگرسیون

گام‌ها	متغیر پیش‌بین	R	R ²
اول	شایستگی ارتباطات	۰/۶۷	۰/۴۵
دوم	شایستگی ارتباطات روحیه	۰/۷۸	۰/۶۱
سوم	شایستگی ارتباطات روحیه برابری قدرت	۰/۸۴	۰/۷۱
چهارم	شایستگی ارتباطات روحیه برابری قدرت بکارگیری منابع	۰/۸۶	۰/۷۵
پنجم	شایستگی ارتباطات روحیه برابری قدرت به‌کارگیری منابع یگانگی نهادی	۰/۸۸	۰/۷۸

* متغیر توسعه حرفه‌ای به‌عنوان متغیر ملاک و مؤلفه‌های سلامت سازمانی به‌عنوان متغیر پیش‌بین

همان‌طور که در جدول (۶) دیده می‌شود متغیرهای پیش‌بین در پنج مرحله وارد معادله رگرسیونی شده‌اند. ضرایب همبستگی به ترتیب ۰/۶۷، ۰/۷۸، ۰/۸۴، ۰/۸۶ و ۰/۸۸ به دست آمده است. در گام اول، متغیر شایستگی ارتباطات به‌عنوان قوی‌ترین متغیر پیش‌بین، ۴۵ درصد از واریانس توسعه حرفه‌ای را پیش‌بینی می‌کند. در گام دوم، متغیر روحیه به‌عنوان دیگر متغیر قوی پس از متغیر شایستگی ارتباطات وارد معادله شد که با اضافه شدن این متغیر، قدرت پیش‌بینی به ۶۱ درصد افزایش یافت. در گام سوم، با اضافه شدن متغیر برابری قدرت به‌عنوان متغیر قوی پس از متغیرهای شایستگی ارتباطات و روحیه وارد معامله شد که با اضافه شدن این متغیر، قدرت پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای به ۷۱ درصد می‌رسد. در گام چهارم، با اضافه شدن متغیر به‌کارگیری منابع به‌عنوان متغیر قوی پس از متغیرهای شایستگی ارتباطات، روحیه و برابری قدرت وارد معامله شد که با اضافه شدن این متغیر، قدرت پیش‌بینی به ۷۵ درصد می‌رسد. در گام پنجم، با اضافه کردن مؤلفه یگانگی نهادی به سایر متغیرهای پیش‌بین، قدرت پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای توسط مؤلفه‌های شایستگی ارتباطات، روحیه، برابری قدرت و به‌کارگیری منابع به ۷۸ درصد می‌رسد.

همان‌طور که از نتایج در جدول (۶) پیداست متغیرهای شایستگی ارتباطات، روحیه و برابری قدرت، بیشترین قدرت پیش‌بینی را برای متغیر توسعه حرفه‌ای دارند. در واقع با حضور متغیرهای شایستگی ارتباطات، روحیه و برابری قدرت دیگر متغیرها (به‌کارگیری منابع و یگانگی نهادی) چندان نقشی برای پیش‌بینی پیدا نمی‌کنند.

جدول (۷) تحلیل واریانس متغیرهای پیش‌بین بر توسعه حرفه‌ای

F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منبع تغییرات	متغیرهای پیش‌بین	گام
۴۱/۲۶	۸/۷۱	۱	۸/۷۱	رگرسیون	شایستگی ارتباطات	اول
	۰/۲۱	۵۰	۱۰/۵۶	باقی‌مانده		
		۵۱	۱۹/۲۷	کل		
۳۸/۷۳	۵/۹۰	۲	۱۱/۸۰	رگرسیون	شایستگی ارتباطات روحیه	دوم
	۰/۱۵۲	۴۹	۷/۴۶	باقی‌مانده		
		۵۱	۱۹/۲۷	کل		
۳۹/۲۰	۴/۵۶	۳	۱۳/۶۹	رگرسیون	شایستگی ارتباطات روحیه برابری قدرت	سوم
	۰/۱۱	۴۸	۵/۵۸	باقی‌مانده		
		۵۱	۱۹/۲۷	کل		
۳۶/۳۹	۳/۶۴	۴	۱۴/۵۷	رگرسیون	شایستگی ارتباطات روحیه برابری قدرت بکارگیری منابع	چهارم
	۰/۱۰	۴۷	۴/۷۰	باقی‌مانده		
		۵۱	۱۹/۲۷	کل		
۳۳/۶۲	۳/۰۲	۵	۱۵/۱۳	رگرسیون	شایستگی ارتباطات روحیه برابری قدرت بکارگیری منابع یگانگی نهادی	پنجم
	۰/۰۹	۴۶	۴/۱۴	باقی‌مانده		
		۵۱	۱۹/۲۷	کل		

* سطح معنی‌داری ۰/۰۵

همان‌طور که در جدول (۷) دیده می‌شود، آزمون تحلیل واریانس برای تعیین معنی‌داری رگرسیون متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک مشخص شده است. در هر پنج مرحله یا گام مقدار آماره F به دست آمده، نشان‌دهنده معنی‌داری آماری هر مرحله است.

جدول (۸) ضرایب رگرسیونی متغیرهای وارد شده به مدل رگرسیونی

گام	متغیرهای وارد شده به مدل	ضرایب رگرسیون استاندارد نشده		آزمون t	سطح معنی داری
		انحراف معیار	β		
اول	شایستگی ارتباطات	۰/۰۹	۰/۶۷	۶/۴۲	۰/۰۰۰
دوم	شایستگی ارتباطات روحیه	۰/۰۸	۰/۴۹	۵/۰۶	۰/۰۰۰
		۰/۱۲	۰/۴۳	۴/۵۰	۰/۰۰۰
سوم	شایستگی ارتباطات روحیه برابری قدرت	۰/۰۹	۰/۱۹	۱/۷۱	۰/۰۹۳
		۰/۱۵	۰/۷۴	۶/۵۲	۰/۰۰۰
		۰/۱۵	۰/۴۵	۴/۰۲	۰/۰۰۰
چهارم	شایستگی ارتباطات روحیه برابری قدرت بکارگیری منابع	۰/۰۹	۰/۲۱	۲/۰۰۲	۰/۰۵۱
		۰/۱۴	۰/۷۵	۷/۰۸	۰/۰۰۰
		۰/۱۴	۰/۴۵	۴/۳۸	۰/۰۰۰
		۰/۱۰	۰/۲۱	۲/۹۶	۰/۰۰۵
پنجم	شایستگی ارتباطات روحیه برابری قدرت بکارگیری منابع یگانگی نهادی	۰/۰۸	۰/۲۲	۲/۲۶	۰/۰۲۸
		۰/۱۴	۰/۶۴	۵/۹۴	۰/۰۰۰
		۰/۱۵	۰/۳۱	۲/۷۷	۰/۰۰۸
		۰/۰۹	۰/۲۴	۳/۴۵	۰/۰۰۱
		۰/۱۲	۰/۲۱	۲/۵۰	۰/۰۱۶

* متغیر ملاک: توسعه حرفه‌ای

* سطح معنی داری ۰/۰۵

همان‌گونه که در جدول (۸) دیده می‌شود، مقدار بتا برای مؤلفه شایستگی ارتباطات ۰/۲۲ با سطح معنی‌داری ۰/۰۲۸، مؤلفه روحیه ۰/۶۴ با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰، مؤلفه برابری قدرت ۰/۳۱ با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۸، مؤلفه به‌کارگیری منابع ۰/۲۴ با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ و مؤلفه یگانگی نهادی ۰/۲۱ با سطح معنی‌داری ۰/۰۱۶ است. یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در مؤلفه‌های شایستگی ارتباطات، روحیه، برابری قدرت، به‌کارگیری منابع و یگانگی نهادی، توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی به‌ترتیب به مقدار ۰/۲۲، ۰/۶۴، ۰/۳۱، ۰/۲۴ و ۰/۲۱ افزایش پیدا می‌کند. با توجه به مقدار بتا، روحیه بیشترین نقش را در پیش‌بینی‌کنندگی توسعه حرفه‌ای دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

نظام‌های آموزشی به‌عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردارند و در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که بر دوش آنهاست، به بهترین شکل انجام دهند که از نیروی انسانی توانمند برخوردار بوده و سازمانی سالم و پویا داشته باشند. مدرسان خواهان محیط کاری هستند که ایمن و سالم بوده و امکان دسترسی به منابع کافی و ابزار مناسب پژوهشی در آن وجود داشته باشد تا بدین وسیله تدریس مؤثر و موفق‌تری داشته باشند. بر این اساس، در پژوهش حاضر تلاش شد نقش سلامت سازمانی بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی بررسی شود. بر اساس یافته‌ها، بیشتر اعضای هیئت علمی دانشکده منابع طبیعی مرد و در رده سنی ۳۰ تا ۴۰ سال و ۴۱ تا ۵۰ سال هستند. حدود نیمی از اعضای هیئت علمی دارای مرتبه دانشیاری و مابقی دارای مرتبه استادیاری و استادی هستند.

در پاسخ به پرسش اول (وضعیت سلامت سازمانی دانشکده منابع طبیعی پردیس کشاورزی دانشگاه تهران چگونه است)؟ یافته‌ها گویای آن است که به‌طور کلی وضعیت سلامت سازمانی دانشکده منابع طبیعی بالاتر از حد متوسط است. در بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی، مؤلفه روحیه و به‌کارگیری منابع از وضعیت بهتری نسبت به بقیه مؤلفه‌ها برخوردارند. در پاسخ به پرسش دوم (وضعیت توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشکده منابع طبیعی پردیس کشاورزی دانشگاه تهران چگونه است)؟ نتایج نشان داد که از بین مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای، وضعیت مؤلفه‌های پژوهشی و فردی بالاتر از حد متوسط و وضعیت مؤلفه‌های آموزشی و سازمانی

پایین‌تر از حد متوسط است. به‌طور کلی، وضعیت توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشکده منابع طبیعی در حد متوسط است. در پاسخ به پرسش سوم (آیا بین سلامت سازمانی و مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای (فردی، پژوهشی، آموزشی، سازمانی، اخلاقی، فرهنگی و اجتماعی) رابطه معنی‌داری وجود دارد؟ یافته‌ها نشان داد که بین متغیر سلامت سازمانی و توسعه حرفه‌ای و همه مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر، هرچه سلامت سازمانی بالاتر باشد، توسعه حرفه‌ای و همه ابعاد توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی نیز بالاتر است. سلامت سازمانی بیشترین رابطه را به ترتیب با ابعاد آموزشی (۰/۸۶۲)، سازمانی (۰/۸۵۲)، اخلاقی (۰/۷۹۰) و فردی (۰/۷۰۹) دارد. در پاسخ به پرسش چهارم (آیا مؤلفه‌های سلامت سازمانی (روحیه، یگانگی نهادی، شایستگی ارتباطات، بکارگیری منابع و برابری قدرت) پیش‌بینی‌کننده توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی هستند؟) نتایج گویای آن است که از بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی، مؤلفه روحیه بیشترین نقش را در پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دارد.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش نورشاهی (۱۳۹۳) که نشان داد در مقایسه دو گروه هیئت علمی موفق و ناموفق، برحسب میزان تعاملات و روابط علمی آنها، گروه موفق به‌طور معنی‌دار بیشتر از گروه ناموفق دارای تعاملات و روابط علمی هستند، همخوانی دارد. افزون بر این، جهانیان و قدسی (۱۳۹۳) در پژوهش خود نشان دادند که بین سلامت سازمانی در ابعاد نهادی، اداری و فنی با رشد حرفه‌ای کارکنان، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد که با نتایج این پژوهش همخوانی دارد. همچنین نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش دوباس (۲۰۱۵) که نشان داد، تأکید بر برنامه‌های عملی در یک محیط یادگیری بسیار دلگرم و تسهیل‌تامل، یادگیری تجربی، انعکاس و افزایش عملکرد در محل کار بهبود می‌یابد، همخوانی دارد.

با توجه به اینکه در بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی، مؤلفه‌های یگانگی نهادی، شایستگی ارتباطات و برابری قدرت در سطح متوسط قرار دارند، بنابراین پیشنهاد می‌شود:

- در جهت شایستگی ارتباطات رفتار رهبری رئیس دانشکده باید باز، دوستانه، حمایتی و همکارانه باشد و به رفاه و آسایش شخصی استادان اهمیت دهد و بین آنها تبعیض قائل نشود.

- در جهت برابری قدرت، رئیس دانشکده باید توانایی در تأثیرگذاری بر رؤسا و مافوق خود، ترغیب آنها به توجه بیشتر به مسائل دانشکده، مواجه نشدن با موانع اداری و سلسله‌مراتبی و وابسته نشدن به مافوق را ایجاد کند.

با توجه به اینکه در بین مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای، وضعیت مؤلفه‌های آموزشی، سازمانی و فرهنگی و اجتماعی پایین‌تر از حد متوسط قرار دارند، پیشنهاد می‌شود که دانشکده در زمینه‌های زیر برنامه‌ریزی کند:

- ایجاد زمینه همکاری بین همکاران در گروه یا بخش کاری مربوط به خود
- پشتیبانی و حمایت همکاران برای پیشرفت تدریس فرد
- تدارک کارگاه‌های آموزشی در زمینه تدریس و یادگیری
- تدارک کنفرانس‌هایی در خصوص تدریس و یادگیری
- سازماندهی انجمن‌های تخصصی برای مبادله اطلاعات و تجربیات بین همکاران

منابع

- اجتهادی، مصطفی؛ قورچیان، نادرقلی؛ جعفری، پریوش؛ و شفیع‌زاده، حمید (۱۳۹۰). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بهسازی اعضای هیئت علمی به منظور ارائه یک مدل مفهومی. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲، ۲۱-۴۶.
- اسکندری، احمد (۱۳۷۸). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و عملکرد مدیران مدارس متوسطه شهر مشکین شهر. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.
- جهانیان، رمضان؛ و قدسی، سمانه (۱۳۹۳). رابطه سلامت و عدالت سازمانی با رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های آموزشی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵، پیاپی ۱۹، ۹۷-۱۱۴.
- حجازی، سیدیوسف؛ پرداختچی، محمدحسن؛ و شاه‌پسند، محمدرضا (۱۳۹۰). رویکردهای توسعه حرفه‌ای معلمان. تهران: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.
- حجازی، سیدیوسف؛ و رستمی، فرحناز (۱۳۸۹). بررسی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی کشاورزی. مجله اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۳، ۳۴۷-۳۵۸.
- زاهد بابلان، عادل؛ عسکریان، محمد؛ بهرنگی، محمدرضا؛ و نادری، عزت‌اله (۱۳۸۷). بررسی ارتباط سلامت سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های پسرانه استان اردبیل. نشریه مطالعات تربیتی و روان‌شناسی، ۲، ۱۲۷-۱۴۸.
- شاه‌پسند، محمدرضا؛ حجازی، سیدیوسف؛ رضوانفر، احمد؛ صائبی، محمد (۱۳۸۶). بررسی و تعیین سطح توسعه حرفه‌ای مربیان مراکز و مجتمع‌های آموزش وزارت جهاد کشاورزی. پژوهش و سازندگی در زراعت و باغبانی، ۷۴، ۱۷۳-۱۸۴.
- صفری، ثنا (۱۳۹۱). نقش توسعه اعضای هیئت علمی در ارتقای مطالعات میان‌رشته‌ای. فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی، ۴، ۳۵-۵۱.
- عالمی، معصومه (۱۳۹۰). بررسی رابطه سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران مدارس راهنمایی شهرستان اسلام‌شهر. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.
- علاقه‌بند، علی (۱۳۷۸). سلامت سازمانی مدرسه. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، ۶(۲۱)، ۱۴.

- فرهنگی، علی‌اکبر؛ و حسین‌زاده، علی (۱۳۸۸). دیدگاه‌های نوین درباره تعهد سازمانی. *ماهنامه تدبیر*، ۱۵۷، ۱۶-۲۱.
- گودرزوند چگینی، مهرداد؛ و صالحی کردآبادی، سجاد (۱۳۹۵). سلامت سازمانی و توانمندی منابع انسانی (مورد مطالعه: واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی). *مطالعات منابع انسانی*، ۵(۲۰)، ۹۷-۱۱۲.
- میرکمالی، سیدمحمد؛ پورکریمی، جواد؛ و حجری، اکرم (۱۳۹۴). بررسی رابطه توسعه حرفه‌ای با نوآوری اعضای هیئت علمی دانشکده‌های روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. *فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۵(۱)، ۱-۲۱.
- نورشاهی، نسرین (۱۳۹۳). عوامل مؤثر بر رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲۰(۳)، ۹۵-۱۲۰.
- نورشاهی، نسرین؛ و فراستخواه، مقصود (۱۳۹۱). کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی بر اساس تجربه زیسته آنها. *آموزش عالی ایران*، ۲(۱۴)، ۳۷-۶۴.
- هوی، وین ک؛ و میسکل، سیسل ج. (۲۰۱۳). مدیریت آموزشی: نظریه، تحقیق و کاربرد؛ ترجمه نادر سلیمانی، محمود صفری و سید مرتضی نظری (۱۳۹۴). تهران: انتشارات سمت.
- Ackfeldt, A. L., & Coote, L. V. (2005). A study of organizational citizenship behaviors in a retail setting. *Journal of Business Research*, 58(2), 151-159.
- Alman, D. (2010). <http://knol.google.com>
- Boone. (2010). www.ncef.org/rl/index.cfm.
- Boucher, B. A., Chyka, P. A., Fitzgerald Jr, W. L., Hak, L. J., Miller, D. D., Parker, R. B., & Gourley, D. R. (2006). A comprehensive approach to faculty development. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 70(2), 27.
- Brody, C. (2007). *Success factors for faculty development in Thailand higher education*, March, 2007, TUSEF.
- Dobos, A. (2015). The role of learning environments in civil service professional development training. *Procedia-Social & Behavioral Sciences*, 197, 565-569.
- Gerken, M., Beusaert, S., & Segers, M. (2016). Working on professional development of faculty staff in higher education: investigating the relationship between social informal learning

- activities and employability. *Human Resource Development International*, 19(2), 135-151.
- Kahraman, M., & Kuzu, A. (2016). E-mentoring for professional development of pre-service teachers: a case study. *Turkish Online Journal of Distance Education-TOJDE* July 2016 ISSN 1302-6488 17(3), 76-89.
- Kuntz, A. M. (2009). Turning from time to space: Conceptualizing faculty work. *Higher education: Handbook of theory and research*, 355-388.
- Lee, J. C., Chen, C. L., & Xie, S. H. (2014). The influence of school organizational health and occupational burnout on self-perceived health status of primary school teachers. *Procedia-Social & Behavioral Sciences*, 116, 985-989.
- Lyden, J. A., & Klingele, W. E. (2000). Supervising organizational health. *Supervision*, 61(12), 3-6
- Ramdass, M., & Lewis, T. (2012). Towards a model for research on the effects of school organizational health factors on primary school performance in Trinidad & Tobago. *International Journal of Educational Development*, 32(3), 482-492.
- Sabancı, A. (2011). The effect of teachers' stress on educational organizations' health. *International Journal of Business & Social Science*, 2(11).
- Serumola, P. A. (2009). *Improving performance in higher education: An investigation of perspective transformation in teacher professional development programs*. Syracuse University.
- Sithole, A., Chiyak, E. T., McCarthy, P., Mupinga, D. M., Bucklein, B., & Kibirige, J. (2017). Student Attraction, Persistence and Retention in STEM Programs: Successes and Continuing Challenges. *Higher Education Studies*; 7(1); 2017. Published by Canadian Center of Science and Education.
- Sorcinelli, M. D., Austin, A. E., Eddy, P. L., & Beach, A. L. (2006). *Creating the future of faculty development: Learning from the past, understanding the present*. Bolton, MA: Anker Publishing.
- Stanley, C. A. (2001). The faculty development portfolio: A framework for documenting the professional development of faculty developers. *Innovative Higher Education*, 26(1), 23-36.