

اولویت‌بندی و مقایسه عوامل مؤثر بر بالندگی اعضای هیئت علمی
(مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی شهرستان
ساری)

Prioritizing and Comparing the Factors Affecting the Maturity of
Faculty Members (Case Study: Payame Noor University and Islamic
Azad University of Sari)

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۷/۱۱/۲۸

Seyed Bagher Abedini Ghaleesary
Masumeh Bagherpur

Abstract: The present study aimed at prioritizing and comparing the factors affecting the maturity of faculty members at Payame Noor University and Islamic Azad University of Sari. The research method was causal-comparative. The statistical population included 175 faculty members of Islamic Azad University and 38 faculty members of Payame Noor University in 2017. A number of 120 faculty members of Islamic Azad University were selected by stratified random sampling and 38 faculty members of Payame Noor University were selected by complete enumeration. A researcher-made questionnaire was used for data collection. The validity of the questionnaire was confirmed through face validity and experts' opinions and the reliability of the questionnaire was calculated as 0.94 using Cronbach's alpha coefficient. Data analysis was conducted using U-Mann-Whitney and Friedman tests. The findings indicated no significant difference between the faculty members of Payame Noor University and Islamic Azad University in terms of career maturity. In addition, there were no difference in terms of individual factors and educational factors of maturity while a significant difference was found between the maturity of faculty members of Payame Noor University and Islamic Azad University in terms of organizational and environmental factors. Meanwhile, the results indicated that organizational factors at Islamic Azad University and environmental factors at Payame Noor University have the most important role in the maturity of faculty members.

Keywords: Career Maturity, Environmental Factors, Training, Organizational Factors

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۰۷/۱۸

سید باقر عابدینی قلعه‌سری*
معصومه باقرپور**

چکیده: این پژوهش با هدف مقایسه و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی و پیام نور ساری اجرا شد. روش پژوهش، علی-مقایسه‌ای و جامعه آماری شامل ۱۷۵ عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی و ۳۸ عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور در سال ۱۳۹۶ بود. از این تعداد ۱۲۰ عضو هیئت علمی آزاد به صورت تصادفی طبقه‌ای و ۳۸ عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور به صورت تمام‌شمار انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد که روایی پرسشنامه از طریق اعتبار صوری و نظر متخصصان، تأیید شد. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ به دست آمد. تحلیل داده‌ها با آزمون‌های یو-من-ویتنی و فریدمن انجام گرفت. بر اساس یافته‌ها بین اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی به لحاظ بالندگی شغلی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. همچنین در عوامل فردی و عوامل آموزشی بالندگی نیز تفاوتی دیده نشد اما در عوامل سازمانی و عوامل محیطی تفاوت معنی‌داری در بالندگی اعضای هیئت علمی دو دانشگاه دیده شد. این در حالی است که نتایج نشان داد که در دانشگاه آزاد اسلامی، عوامل سازمانی و در دانشگاه پیام نور، عوامل محیطی مهم‌ترین نقش را در بالندگی اعضای هیئت علمی دارند.

واژگان کلیدی: اعضای هیئت علمی، بالندگی شغلی، عوامل محیطی، آموزش، عوامل سازمانی.

* گروه علوم تربیتی، واحد بندر گز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر گز، ایران

** استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بندر گز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر گز، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

نیروی انسانی را باید مهم‌ترین سرمایه هر سازمانی دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به هدف‌هایش دارد. امروزه سازمان‌ها هزینه‌های بسیاری برای جذب و نگهداری منابع انسانی صرف می‌کنند تا در عرصه رقابت از سایر رقیبان عقب نمانند (مرزبان، ۱۳۹۴). انسان، محور بهره‌وری است و همه سازمان‌ها با هر مأموریتی که دارند، باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه خویش را به توسعه منابع انسانی اختصاص دهند، به‌گونه‌ای که تمامی کارکنان در ابعاد مختلف آمادگی ایجاد، پرورش و کاربردی کردن بهره‌وری فردی، گروهی و سازمانی را داشته باشند (شاه‌پسند، ۱۳۸۸). کامیابی هر سازمان در دستیابی به هدف‌ها به آمیزه‌ای اثربخش از منابع انسانی و مادی بستگی دارد. در این میان، نیروی انسانی به‌عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه و دارایی سازمان در دو دهه اخیر مورد توجه فراوانی قرار گرفته است. در مدیریت منابع انسانی اثربخش نیز نیروی انسانی برای دستیابی به هدف‌های سازمان، اهمیت حیاتی و بنیادی دارد (حجازی و همکاران، ۱۳۸۸). آموزش عالی در کشور ما نه تنها رسالت تجهیز نیروی انسانی کشور به سلاح علوم، فنون، معارف و تربیت پژوهشگران و دانش‌پژوهان را بر عهده دارد، بلکه به دلیل توجه خاص به مسائل ارزشی و معنوی، تدارک نیروهای متخصص واجد صلاحیت فکری و اخلاقی و جذب انسان‌های شایسته نیز برای آنها اهمیت حیاتی دارد. نظام آموزش عالی به‌عنوان پدیده‌ای هدفمند دارای دو بعد کمی و کیفی است که رشد متعادل و موزون آن نیز باید در هر دو بعد کمی و کیفی به‌موازات یکدیگر مد نظر قرار گیرد. اعضای هیئت علمی از جمله عوامل مهم و اصلی ساختار آموزش عالی کشور هستند و افت کمی و کیفی آنان تأثیر مستقیم بر عملکرد نظام آموزش عالی دارد. درواقع، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به لحاظ رسالت مهم خود در تربیت نیروی متخصص و دانش‌پژوه، نقش مهمی را در آموزش نیروی انسانی شایسته و واجد صلاحیت برای کشور بر عهده دارند (کریمیان و ابوالقاسمی، ۱۳۹۱). از آنجا که جایگاه و نقش آموزش عالی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور تعیین‌کننده است و نیروی انسانی متخصص مورد نیاز بخش‌های مختلف، توسط بخش آموزش عالی تربیت می‌شوند، تقویت و توسعه این بخش و به‌ویژه اعضای هیئت علمی به‌مثابه روح و جان آموزش عالی، زیربنای توسعه سایر بخش‌ها است. بنابراین کیفیت مؤسسه‌های آموزش عالی، در گرو کیفیت و توان علمی اعضای هیئت علمی آن است و این مؤسسه‌ها بدون اعضای هیئت علمی مجهز به علم و دانش، توان، قابلیت حرفه‌ای، تعهد و انگیزه واقعی،

غیرممکن است که بتوانند آموزش و پژوهش کیفی ارائه کنند (حسینی، ۱۳۷۶). اهمیت بالندگی هیئت علمی از آنجا ناشی می‌شود که اگر آنها از سطح رشد و بالندگی مطلوبی برخوردار باشند، می‌توان انتظار داشت که از سایر منابع دانشگاه به‌درستی استفاده شود و ارتقای مستمر کیفیت در فعالیت‌ها و مأموریت‌های مختلف دانشگاه رخ دهد. اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها از مهم‌ترین ارکان فرایند ارتقا و تضمین کیفیت آموزش عالی هستند. آنها بیش‌ازپیش نیازمند درک عمیق‌تری از تحولات علمی و فناوری، رشد روزافزون تقاضای اجتماعی برای آموزش عالی و تصویری نوین از فعالیت‌های علمی، آموزشی، پژوهشی و فرهنگی خود در دانشگاه هستند. این وظیفه مهم بر عهده دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی است که با شناسایی میزان بالندگی اعضا و برنامه‌ریزی نظام‌مند و منطقی در جهت بالندگی با ارزش‌ترین منابع موجود خود یعنی اعضای هیئت علمی تلاش کنند (قرونه و همکاران، ۱۳۹۵). بنابراین ضرورت توجه به آموزش و بالندگی استادان در دانشگاه‌ها انکارناپذیر است. مرور بیش از چهار دهه تجربه در آموزش و بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های مختلف به‌عنوان یک نمونه عملی در سایر دانشگاه‌های کشور، تصویر روشنی از یک ضرورت فراموش شده پیش روی مدیران و رهبران آموزش عالی قرار می‌دهد. بر این اساس، در پژوهش حاضر تلاش شده است تا عوامل مؤثر بر بالندگی اعضای هیئت علمی، شناسایی و مشخص شود کدام عوامل، تأثیر بیشتری بر بالندگی اعضای هیئت علمی دارند؟ همچنین مشخص شود که آیا بین بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری تفاوت وجود دارد؟

ادبیات پژوهش

امروزه برنامه‌های رشد و بالندگی اعضای هیئت علمی از جمله استراتژی‌های نوین به‌منظور حفظ و ارتقای دانش و عملکرد استادان به شمار می‌رود که در چند دهه اخیر نیز در بیشتر کشورها به کار گرفته شده است (عنبری، ۱۳۸۱)؛ تا ضمن ارتقای توان علمی اعضای هیئت علمی برای انجام وظایف شغلی خود در حیطه‌های مختلف آموزش، پژوهش، درمان و نیز انجام فعالیت‌های اجرایی - مدیریتی، بستر مناسبی برای ایجاد تحول در نظام آموزشی ایجاد شود (گرنه، ۲۰۱۱). توانمندسازی اعضای هیئت

علمی به مجموعه‌ای از فعالیت‌های منظم و برنامه‌ریزی شده اطلاق می‌شود که با هدف ارتقای سطح دانش، نگرش و عملکرد استادان در حیطه‌های مختلف آموزشی، پژوهشی و اجرایی صورت می‌گیرد و آنها را برای ایفای نقش‌های مختلف آماده می‌سازد (کروسبی و هاردن، ۲۰۱۲). عوامل متعددی چون عوامل آموزشی، پژوهشی، سازمانی، فردی و اخلاقی در بالندگی اعضای هیئت علمی دخالت دارند (اجتهادی و همکاران، ۱۳۹۰). قوانین و مقررات، دیدگاه مدیران و مسئولان، فرهنگ سازمانی و مشارکت اعضای هیئت علمی در فعالیت‌های دانشگاهی (پورکریمی، ۱۳۸۸) و نیز عوامل فرایندی، مدیریت سازمان، ارتباطات و مدیریت منابع انسانی استراتژیک (رضائیان، ۱۳۹۳)؛ از دیگر عوامل مؤثر بر بالندگی اعضای هیئت علمی گزارش شده‌اند. در همین رابطه آلستت^۲ (۲۰۰۰) عوامل ساختاری، زمینه‌ای و محتوایی را در بالندگی اعضای هیئت علمی مؤثر قلمداد کرده است. رایس^۳ (۲۰۱۴) بر ضرورت تلفیق دانش معلمی و دانش تخصصی برای تدریس عالمانه تأکید داشته و کربر^۴ (۲۰۱۲) نیز مرکز توسعه آموزش، مرکز آموزش و یادگیری، واحد آموزش استادان و نظایر آن را در بالندگی اعضای هیئت علمی مؤثر دانسته است.

مفهوم بالندگی هیئت علمی از دهه هفتاد میلادی وارد فرهنگ آموزش عالی شده است. اما علی‌رغم کاربرد وسیع و رایج آن، تعریفی کامل و جامع که مورد قبول اکثریت باشد هنوز ارائه نشده است. بسیاری از پژوهشگران و نویسندگان، کاربرد این مفهوم را برخی اوقات بسیار محدود و گاهی بسیار گسترده در نظر گرفته‌اند. در ادبیات موجود تعریف‌های متعددی از بالندگی هیئت علمی ارائه شده و این واژه با دو دید عام و خاص تعریف شده است. در معنای عام، این واژه دامنه وسیعی از فعالیت‌ها را تشکیل می‌دهد که هدف آن بهبود عملکرد اعضای هیئت علمی است. اما در معنای خاص، شامل فعالیت‌هایی است که به اعضای هیئت علمی در رشد و توانمندسازی حرفه‌ای آنها را یاری می‌رساند (آلستت، ۲۰۰۰). به نظر برخی، فعالیت‌های مربوط به این موضوع از قرن نوزدهم و زمان شکل‌گیری برنامه فرصت‌های مطالعاتی برای ارتقای حرفه‌ای اعضای

1. Crosby & Harden

2. Alstete

3. Rice

4. Kreber

هیئت علمی در دانشگاه در سال ۱۸۸۰ شروع شده است (ابل و مکچی، ۱۹۸۵) که تا سال‌های متمادی اوایل دهه هفتاد میلادی از این برنامه در جهت بالندگی اعضای هیئت علمی استفاده می‌شد. این در حالی است که در دهه‌های جدید بیشتر برنامه‌های بالندگی به جای تأکید بر برنامه فرصت‌های مطالعاتی عمدتاً بر مواردی چون جلسات توجیهی و معارفه اعضای هیئت علمی تازه استخدام شده، روش‌های ارزشیابی دانشجویان و همچنین فناوری آموزشی متمرکز شده است (موریسون و راندال، ۲۰۰۵) سورسینلی و همکاران^۳ (۲۰۰۶) پنج دوره زمانی متفاوت در شکل‌گیری بالندگی اعضای هیئت علمی را به شرح جدول (۱) برشمرده‌اند:

جدول (۱) پنج دوره زمانی متفاوت در شکل‌گیری بالندگی اعضای هیئت علمی

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

منبع: سورسینلی و همکاران (۲۰۰۶)

1. Eble & Mckeachie

2. Morrison & Randall

3. Sorcinelli et al

پیشینه پژوهش

در بررسی پژوهش‌های مختلفی که با هدف شناسایی عوامل و زمینه‌های مؤثر بر بالندگی اعضای هیئت علمی انجام گرفته است می‌توان پی برد که عوامل و زمینه‌های بالندگی هیئت علمی در پژوهش‌های مختلف متفاوت است و هر یک از صاحب‌نظران و پژوهشگران به عناصر کم‌وبیش متفاوتی اشاره کرده‌اند. از جمله؛

نتایج پژوهش قطبی و نصرالهی (۱۳۹۶) با عنوان «طراحی و استانداردسازی پرسشنامه ارزشیابی کیفیت آموزش بالینی اعضای هیئت علمی دانشکده توان‌بخشی» نشان داد هر دو بخش کیفیت آموزشی و محیط کارآموزی پرسشنامه طراحی شده روا و پایا است. از این پرسشنامه می‌توان به‌منظور ارزشیابی کیفیت آموزش بالینی اعضای هیئت علمی دانشکده توان‌بخشی بهره گرفت.

نیکوفر و مظاهری (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان «نقش ابعاد بالندگی سازمانی در تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور» به انجام رساندند. نتایج نشان داد که بین بالندگی سازمانی و تمامی ابعاد آن و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی در سطح اعتماد ۹۹ درصد رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که ابعاد بالندگی سازمانی در بعد ارتباطات بین فردی، خودکارآمدی و رهبری قادر به پیش‌بینی معنی‌دار تعهد سازمانی هستند.

مرادی و دیده‌بان (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «توانمندسازی اعضای هیئت علمی در نظام آموزش پزشکی» نشان دادند که ارتقای برنامه‌های توانمندسازی در حوزه آموزش پزشکی، نیاز به استفاده از محتواهای گوناگون برای پیاده‌سازی، استفاده از روش‌های مطالعاتی ترکیبی و منابع اطلاعاتی چندگانه و سطح بالا دارد. به‌هرحال در صورت اطمینان از اینکه برنامه‌های توانمندسازی، سبب ارتقای مهارت‌ها و صلاحیت‌های مختلف حرفه‌ای اعضای هیئت علمی می‌شود، استفاده از روش‌های نظام‌مند برنامه‌ریزی تا ارزیابی نتایج برنامه‌ها می‌تواند سبب بهبود برنامه‌های توانمندسازی شود. در نتیجه اعضای هیئت علمی و افراد دخیل در برنامه‌های توانمندسازی باید از ضعف‌های ذاتی برنامه‌های سنتی توانمندسازی آگاه شوند. درعین حال باید توجه داشت که توانمندسازی اعضای هیئت علمی، فرایندی پیچیده است و ساختاری درهم‌تنیده دارد.

شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۵) به تعیین مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور و سنجش برآزش آن اقدام کردند. نتایج نشان

داد به ایجاد و راه‌اندازی مرکزی منظم و رسمی با عنوان «مرکز بالندگی در دانشگاه‌ها» نیاز است تا از این طریق و با استفاده از متخصصان در حوزه بالندگی و مدیریت منابع انسانی، بتوان به‌طور اثربخش و منظم و برنامه‌ریزی شده به اجرای برنامه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی همت گماشت.

عنوان پژوهش قرونه و همکاران (۱۳۹۵) «الگویی برای بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران» بود. نتایج بخش کیفی پژوهش نشان داد که بالندگی اعضای هیئت علمی پنج مؤلفه اصلی شامل آموزشی، پژوهشی، خدمات تخصصی، فردی و سازمانی و ۳۰ شاخص دارد. نتایج بخش کمی نشان داد که از دیدگاه اعضای هیئت علمی وضعیت کلی بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه تهران بالاتر از میانگین و نسبتاً مطلوب است، ولی وضعیت دو مؤلفه آن؛ یعنی بالندگی خدمات تخصصی و بالندگی سازمانی پایین‌تر از میانگین است.

محب زادگان و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی را با عنوان «تدوین الگویی برای بالندگی اعضای هیئت علمی با رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد» اجرا کردند. این پژوهش به روش تحلیل محتوا بررسی شد و بالندگی اعضای هیئت علمی در سه بعد فردی، حرفه‌ای و آموزشی تحلیل شده و با توجه به شرایط علی، شرایط زمینه‌ای و شرایط میانجی، راهبردهایی تدوین و مدل نهایی بر اساس آن ارائه شده است.

باقرپناهی (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان «امکان‌سنجی استقرار مرکز بالندگی اعضای هیئت علمی قم» نشان داد که ۱۶ مؤلفه مورد بررسی الزامات و عوامل تسهیل‌کننده در این امکان‌سنجی در دانشگاه قم، وضعیت مناسبی ندارد. به نظر اعضای هیئت علمی از میان ۱۳ مانع مطرح شده، تأمین نشدن منابع مالی، نداشتن انگیزه و بی‌توجهی به اولویت‌های اعضای هیئت علمی بالاترین میانگین را داشتند. همچنین نتایج نشان داد که وضعیت موجود برنامه‌های بالندگی دانشگاه قم در هر چهار بعد سازمانی، آموزشی، حرفه‌ای و فردی در ۴۱ مؤلفه مورد بررسی مطلوب نیست و یک مؤلفه از برنامه‌های بالندگی آموزشی (ارزشیابی منظم و سیستماتیک کیفیت تدریس استادان توسط دانشجویان) در وضعیت مطلوب قرار دارد.

سیاوشی (۱۳۹۴) در پژوهشی نقش رهبری معنوی بر بالندگی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی را بررسی کرد. نتایج نشان داد که رهبری معنوی و ابعاد آن یعنی چشم‌انداز سازمانی، ایمان به کار، عشق به نوع‌دوستی، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی و معنی‌داری در کار، با توانمندسازی اعضا رابطه معنی‌داری

داشته‌اند ولی بین بازخورد عملکرد و توانمندسازی رابطه معنی‌داری نبود. همچنین یافته‌ها بیانگر این بودند که ابعاد بالندگی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور در حد مطلوب قرار دارد و ۱۶ مؤلفه مورد بررسی الزامات امکان‌سنجی مرکز بالندگی، وضعیت مناسبی ندارد.

زاهدی و بازرگان (۱۳۹۳) در پژوهشی دیدگاه اعضای هیئت علمی درباره نیازهای توسعه حرفه‌ای آنان و شیوه‌های برآوردن نیازها را بررسی کردند و نتایج نشان داد؛ به نظر اعضای هیئت علمی در چهار حوزه مهارت‌های آموزشی، پژوهشی، اجرایی و ارتباطی نیاز وجود دارد که بیشترین نیاز در تقویت مهارت‌های ارتباطی است. پس از آن نیاز به تقویت مهارت‌های مدیریت، فعالیت‌های علمی از جمله انجام دادن فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی است. نیاز به تقویت مهارت‌های پژوهشی در اولویت بعدی و نیاز به تقویت مهارت‌های تدریس در اولویت پایین‌تری قرار دارد.

قورچیان و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی را با عنوان «شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بهسازی اعضای هیئت علمی به‌منظور ارائه یک مدل مفهومی در دانشگاه آزاد اسلامی» اجرا کردند. بر اساس یافته‌ها مدل نهایی در سه بخش فلسفه و هدف‌ها، ابعاد و مؤلفه‌ها، مبانی نظری، روش، فرایند اجرایی، تسهیل‌کننده‌ها و برون‌داد طراحی شد. نتایج نشان داد که از دیدگاه اعضای هیئت علمی، وضعیت برنامه‌های بالندگی در دانشگاه آزاد اسلامی مطلوب نیست. از میان یک بعد بهسازی هیئت علمی، فقط میانگین نمرات بهسازی آموزشی بالاتر از حد متوسط و چهار بعد دیگر (پژوهشی، فردی، سازمانی، اخلاقی) پایین‌تر از حد متوسط بودند. همچنین میانگین نمرات هشت مانع بالاتر از حد متوسط بود که در میان آنها چهار مانع (بی‌توجهی به نیازها و اولویت‌های اعضای هیئت علمی، اجباری بودن شرکت در برنامه‌های بهسازی، حمایت نکردن مدیران ارشد دانشگاه و نداشتن انگیزه و مشوق‌های لازم) بالاترین میانگین را داشتند.

کاراسیو و همکاران^۱ (۲۰۱۴) بر اساس مدل فیلیپس و برگ کوئیست به ارزیابی بالندگی اعضای هیئت علمی و تأثیر آن بر برنامه‌های بالندگی دانشجویان به‌عنوان انتقال‌دهنده دانش اقدام کردند. نتایج بیانگر این بود که بالندگی هیئت علمی را فعالیت‌های ترکیبی و مرتبطی از توسعه فردی (تغییرات در عقاید و ارزش‌ها)، توسعه

^۱. Caraccio

آموزشی (تغییرات در فرایند ارتباطات و تعاملات انسانی) و توسعه سازمانی (تغییرات در ساختار و اختیارات سازمانی) تشکیل می‌دهند که بر بالندگی دانشجویان تأثیر مثبت و فزاینده می‌گذارد.

مک‌کلین، کیلرس و وان‌وک (۲۰۱۴) در پژوهش خود در مورد آموزش و بالندگی اعضای هیئت علمی در حوزه سلامت و علوم پزشکی به این نتیجه رسیدند که برنامه‌های آموزش و بالندگی اعضای هیئت علمی به عواملی همچون استمرار، توجه و حمایت رهبران و مدیران آموزش عالی و برنامه‌های استراتژیک دانشگاه بستگی دارد.

گاف و گاف^۲ (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای به دنبال شناسایی ویژگی‌های توسعه اعضای هیئت علمی در کالج‌های دوساله ایالت کانزاس بودند. آنها از مؤلفه‌های فناوری، تنوع، فضا، کارگزینی، اعتبارات مالی، ارزیابی، محتوا، اجرا و ارزشیابی برای ارزیابی برنامه‌های توسعه استفاده کردند. نتایج نشان داد که این کالج‌ها به استفاده بیشتر از نتایج ارزشیابی برای تعیین فعالیت‌های آتی برنامه‌های توسعه تأکید دارند.

نعیم یوهخان^۳ (۲۰۱۱) به ارزیابی وضعیت موجود بالندگی کارکنان در آموزش عالی پاکستان پرداخت. جامعه آماری پژوهش شامل همه کادر آموزشی شاغل در دانشگاه‌های دولتی و خصوصی پاکستان بود. نتایج نشان داد که دانشگاه‌ها برنامه‌های مدونی برای بالندگی کارکنان نداشتند البته این امر به واسطه کمبود منابع نبوده بلکه به واسطه سوء مدیریت بوده است. از نتایج دیگر پژوهش این بود که استادان دانشگاه کاملاً به برنامه‌های بالندگی احساس نیاز می‌کردند.

وسلی^۴ (۲۰۱۱) وضعیت برنامه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی را در کالج‌های دوساله تگزاس بررسی کرد. نتایج پژوهش نشان داد که بیشتر کالج‌های مورد مطالعه دارای فضای فیزیکی برای بالندگی اعضای هیئت علمی نبودند؛ ۴۹ درصد از کالج‌ها، فرد مسئول تمام‌وقتی برای انجام وظایف بالندگی در اختیار نداشتند؛ بیشتر کالج‌ها اعتبارات ناکافی برای برنامه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی خود در نظر گرفته بودند و در نهایت ۴۲ درصد از کالج‌های مورد مطالعه گزارش دادند که برنامه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی آنها بدون نیازسنجی اجرا شده است.

1. Mclean, Cilliers & Van Wyk

2. Gaff & Gaff

3. Naeem Uahkhan

4. Wesley

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین عوامل فردی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری تفاوت وجود دارد.
- ۲- بین عوامل سازمانی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری تفاوت وجود دارد.
- ۳- بین عوامل محیطی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری تفاوت وجود دارد.
- ۴- بین عوامل آموزشی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری تفاوت وجود دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر، یک پژوهش کاربردی از نوع علی-مقایسه‌ای است. جامعه آماری شامل همه اعضای هیئت علمی در دو دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری با ۱۷۵ نفر و اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور مرکز ساری با ۳۸ نفر بود. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان برای اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور ساری برابر با ۳۸ نفر (با توجه به محدود بودن تعداد اعضای هیئت علمی در دانشگاه پیام نور همه اعضای هیئت علمی) و در دانشگاه آزاد اسلامی برابر با ۱۲۰ نفر بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها نیز پرسشنامه محقق‌ساخته بود که دو بخش داشت. بخش اول، شامل پرسش‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان و بخش دوم، شامل ۲۴ سؤال و ۴ مؤلفه بود که میزان بالندگی اعضای هیئت علمی و نقش عوامل فردی (۲۰-۲۱-۲۲-۲۳-۲۴)، سازمانی (۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸)، محیطی (۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴) و آموزشی (۱۵-۱۶-۱۷-۱۸-۱۹) را با گویه‌های متناسب ارزیابی می‌کند. اعتبار یا روایی پرسشنامه‌ها از طریق اعتبار صوری و نظر خبرگان و کارشناسان بررسی شد؛ به این صورت که پرسشنامه‌ها در اختیار استادان قرار گرفت و درنهایت با حذف و تعدیل برخی پرسش‌ها، روایی پرسشنامه‌ها تأیید شد. پایایی پرسش‌های پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد و نشان داد که پرسش‌ها برای توصیف وضعیت متغیرهای پژوهش متناسب است زیرا دارای ثبات درونی است. برای این منظور، تعداد ۳۰ پرسشنامه در یک آزمون مقدماتی بین افراد نمونه، توزیع شده و پس از گردآوری میزان آلفای کرونباخ ۰/۹۴ محاسبه شد. ملاک تصمیم‌گیری در مورد ضریب آلفا به این

صورت است که مقادیر بالای ۰/۸۰ نشان‌دهنده سازگاری بسیار خوب آیت‌هاست، بیشتر از ۰/۷۰ در حد خوبی نشان‌دهنده این وضعیت است و مقادیر بالای ۰/۵۰ را نیز می‌توان به شکل قابل اغماضی مورد قبول قرار داد. اما به‌هرحال تا جای ممکن بهتر است با حذف گویه‌های ناسازگار این مقدار را به حد ۰/۷۰ رساند.

تحلیل نتایج نیز به کمک آمارهای توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار آماري spss انجام گرفت. در آمار توصیفی، ابتدا توزیع آزمودنی‌ها در پرسش‌ها و ابعاد مختلف پرسشنامه به‌صورت جدول‌های فراوانی و درصد مشخص شد. در بخش آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها ابتدا وضعیت توزیع توابع متغیرهای پژوهش با آزمون کلموگروف-اسمیرنف بررسی شد. سپس از آزمون‌های مقایسه‌ای یو-من-ویتنی و فریدمن برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

الف- یافته‌های توصیفی: بر اساس یافته‌های توصیفی ۷۶ درصد پاسخگویان از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی ساری و ۲۴ درصد از اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور مرکز ساری هستند و از این تعداد ۷۸ درصد پاسخگویان مرد و ۲۳ درصد از آنها زن است.

ب- آزمون کلموگروف-اسمیرنف

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنف استفاده شد نتایج نشان داد تمامی متغیرهای پژوهش نرمال می‌باشند، در نتیجه جهت آزمون برای این متغیرها از آزمون پارامتری استفاده می‌کنیم.

جدول (۲) آزمون نرمال بودن مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
عوامل سازمانی	۰/۱۲	۱۵۸	۰/۰۰۰
عوامل محیطی	۰/۱۱	۱۵۸	۰/۰۰۰
عوامل آموزشی	۰/۱۱	۱۵۸	۰/۰۰۰
عوامل فردی	۰/۱۵	۱۵۸	۰/۰۰۰
بالندگی	۰/۱۱	۱۵۸	۰/۰۰۰

طبق اطلاعات به دست آمده، در فاصله اطمینان ۹۵ درصد، سطح معنی داری آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای همه متغیرها کمتر از ۰/۰۵ است پس فرضیه صفر رد می شود. به همین دلیل توزیع توابع مورد نظر، مطلوبیت ندارند و نرمال نیستند. بنابراین از آزمون های ناپارامتریک یو من-ویتنی و آزمون فریدمن برای بررسی و سنجش فرضیه ها استفاده شده است.

فرضیه اصلی: بین بالندگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری تفاوت وجود دارد.

جدول (۳) آزمون یو من-ویتنی برای مقایسه بالندگی شغلی در گروه ها

معنی داری	آماره Z	من-ویتنی	میانگین رتبه	تعداد	گروه ها
۰/۱۱	-۱/۵۵	۱۸۹۷/۵	۷۶/۳۱	۱۲۰	دانشگاه آزاد اسلامی
			۸۹/۵۷	۳۸	دانشگاه پیام نور

با توجه به نتایج به دست آمده در فاصله اطمینان ۹۵ درصد سطح معنی داری آزمون من-ویتنی، برابر است با $\text{sig} = ۰/۱۱$ چون سطح معنی داری از ۰/۰۵ بیشتر است بنابراین با اطلاعات موجود فرضیه آماری تأیید و فرضیه تحقیق رد می شود. در واقع، بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی با یکدیگر تفاوتی ندارد. فرضیه فرعی اول: بین عوامل فردی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری تفاوت وجود دارد.

جدول (۴) آزمون یو من-ویتنی برای مقایسه عوامل فردی بالندگی در گروه ها

معنی داری	آماره Z	من-ویتنی	میانگین رتبه	تعداد	گروه ها
۰/۵۱	-۰/۶۵	۲۱۱۹/۵	۷۸/۱۶	۱۲۰	دانشگاه آزاد اسلامی
			۸۳/۷۲	۳۸	دانشگاه پیام نور

با توجه به نتایج به دست آمده در فاصله اطمینان ۹۵ درصد سطح معنی داری آزمون من-ویتنی، برابر است با $\text{sig} = ۰/۵۱$. چون سطح معنی داری از ۰/۰۵ بیشتر است بنابراین با اطلاعات موجود فرضیه آماری تأیید و فرضیه تحقیق رد می شود. در واقع،

بین عوامل فردی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی تفاوتی وجود ندارد.

فرضیه فرعی دوم: بین عوامل سازمانی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری تفاوت وجود دارد.

جدول (۵) آزمون یو-من-ویتنی برای مقایسه عوامل سازمانی بالندگی در گروه‌ها

معنی‌داری	آماره Z	من-ویتنی	میانگین رتبه	تعداد	گروه‌ها
۰/۰۵	-۱/۸۸	۱۸۱۷/۵	۷۵/۶۵	۱۲۰	دانشگاه آزاد اسلامی
			۹۱/۶۷	۳۸	دانشگاه پیام نور

با توجه به نتایج به دست آمده در فاصله اطمینان ۹۵ درصد سطح معنی‌داری آزمون من-ویتنی، برابر است با $\text{sig} = ۰/۰۵$ چون سطح معناداری برابر با $۰/۰۵$ است بنابراین با اطلاعات موجود فرضیه آماری رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. در واقع، بین عوامل سازمانی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت وجود دارد. با مقایسه میانگین‌های رتبه‌ای نیز نتیجه گرفته می‌شود که میزان میانگین عوامل سازمانی بالندگی در دانشگاه پیام نور بیشتر از دانشگاه آزاد اسلامی است. فرضیه فرعی سوم: بین عوامل محیطی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری تفاوت وجود دارد.

جدول (۶) آزمون یو-من-ویتنی برای مقایسه عوامل محیطی بالندگی در گروه‌ها

معنی‌داری	آماره Z	من-ویتنی	میانگین رتبه	تعداد	گروه‌ها
۰/۰۱	۱/۳۴	۱۹۵۰	۸۸/۱۸	۱۲۰	دانشگاه آزاد اسلامی
			۷۶/۷۵	۳۸	دانشگاه پیام نور

با توجه به نتایج به دست آمده در فاصله اطمینان ۹۵ درصد سطح معنی‌داری آزمون من-ویتنی، برابر است با $\text{sig} = ۰/۰۵$. چون سطح معنی‌داری کمتر از $۰/۰۵$ است بنابراین با اطلاعات موجود فرضیه آماری رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. در واقع بین عوامل محیطی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت

وجود دارد. با مقایسه میانگین‌های رتبه‌ای نیز نتیجه گرفته می‌شود که میزان میانگین عوامل محیطی بالندگی در دانشگاه آزاد اسلامی بیشتر از دانشگاه پیام نور است. **فرضیه فرعی چهارم:** بین عوامل آموزشی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری تفاوت وجود دارد.

جدول (۷) آزمون یو-من-ویننی برای مقایسه عوامل آموزشی بالندگی در گروه‌ها

معنی داری	آماره Z	من-ویننی	میانگین رتبه	تعداد	گروه‌ها
۰/۱۸	۱/۳۱	۱۹۵۷/۵	۸۷/۸۸	۱۲۰	دانشگاه آزاد اسلامی
			۷۶/۸۱	۳۸	دانشگاه پیام نور

با توجه به نتایج به دست آمده در فاصله اطمینان ۹۵ درصد سطح معنی داری آزمون من-ویننی، برابر است با $\text{sig} = ۰/۰۵$. چون سطح معنی داری بیشتر از $۰/۰۵$ است بنابراین با اطلاعات موجود فرضیه آماری تأیید و فرضیه تحقیق رد می‌شود. در واقع، بین عوامل آموزشی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت وجود ندارد.

اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بالندگی شغلی اعضای هیئت علمی

جدول (۸) آزمون فریدمن برای اولویت‌بندی عوامل بالندگی به تفکیک دانشگاه

دانشگاه پیام نور						دانشگاه آزاد اسلامی						عوامل بالندگی
معنی داری	درجه آزادی	آماره خی دو	تعداد	اولویت‌بندی	میانگین رتبه	معنی داری	درجه آزادی	آماره خی دو	تعداد	اولویت‌بندی	میانگین رتبه	
۰/۰۰۰	۳	۶۷/۱۳	۳۸	۳	۲/۶۴	۰/۰۰۰	۳	۱۷۵/۳۰	۱۲۰	۱	۳/۵۰	عوامل سازمانی
				۱	۳/۹۱					۲	۲/۹۸	عوامل محیطی
				۲	۲/۹۹					۳	۱/۸۳	عوامل آموزشی
				۴	۱/۴۶					۴	۱/۶۹	عوامل فردی

در دانشگاه آزاد اسلامی، نتایج آزمون فریدمن نشان می‌دهد سطح معنی‌داری آزمون کاسکوئر یا خی دو، کمتر از ۰/۰۵ است. بنابراین بین میانگین عوامل بالندگی اعضای هیئت علمی تفاوت وجود دارد. با توجه به رتبه میانگین‌ها می‌توان نشان داد که تأثیر کدام عامل، بیشتر و تأثیر کدام عامل، کمتر است. بر این اساس، عوامل سازمانی در اولویت است. یعنی عوامل سازمانی مهم‌ترین نقش را در بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی دارد. عوامل محیطی دومین عامل مهم در بالندگی اعضای هیئت علمی است. عوامل آموزشی و عوامل فردی نیز در اولویت سوم و چهارم بالندگی اعضای هیئت علمی هستند. در دانشگاه پیام نور، نتایج آزمون فریدمن نشان می‌دهد سطح معنی‌داری آزمون کاسکوئر یا خی دو، کمتر از ۰/۰۵ است. بنابراین بین میانگین عوامل بالندگی اعضای هیئت علمی تفاوت وجود دارد. با توجه به رتبه میانگین‌ها می‌توان گفت، در این دانشگاه عوامل محیطی مهم‌ترین نقش را در بالندگی اعضای هیئت علمی دارد. عوامل آموزشی در این دانشگاه در اولویت دوم است. عوامل سازمانی سومین عامل مهمی است که بر بالندگی تأثیرگذار است و در نهایت عوامل فردی بر بالندگی اثر می‌گذارد. در مجموع، مطابق با نتایج، اولویت‌بندی عوامل مؤثر در بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه پیام نور متفاوت است. در واقع، اولویت‌های بالندگی در دو دانشگاه با یکدیگر فرق می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش عوامل مؤثر بر بالندگی اعضای هیئت علمی شناسایی شد. سپس تفاوت این عوامل بین اعضای هیئت علمی دو دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه پیام نور ساری، مقایسه و در نهایت این عوامل در هر دو دانشگاه اولویت‌بندی شد. فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر این بود که بالندگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری با یکدیگر متفاوت است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل این فرضیه نشان داد که بین بالندگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری اختلافی وجود ندارد. در واقع، اعضای هیئت علمی در هر دو دانشگاه به‌طور یکسان به عوامل بالندگی توجه نشان دادند و این نکته بیانگر این است که در اینکه عوامل بالندگی باید در تمام دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی در نظر گرفته شوند و دانشگاه‌ها در راستای توسعه همه‌جانبه اعضای هیئت علمی خود گام‌های اساسی و برنامه‌ریزی شده بردارند، هیچ فرقی بین دانشگاه‌ها وجود ندارد؛ چنانچه در نتایج این

پژوهش نیز بر این موضوع تأکید شده است. یافته‌های قطبی و نصرالهی (۱۳۹۶)، شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۵)، قرونه و همکاران (۱۳۹۵)، باقرپناهی (۱۳۹۴)، کاراسیو و همکارا (۲۰۱۴) و مک‌کلین و همکاران (۲۰۱۴) همسو با این نتیجه است که تمام اعضای هیئت علمی در آموزش عالی به بهسازی و بالندگی نیاز دارند. درمجموع باید گفت توسعه منابع انسانی و توسعه اعضای هیئت علمی در دو دانشگاه مورد بررسی با برنامه‌های استراتژیک دانشگاه همسویی دارد و لزوم توجه به بالندگی استادان مورد توجه قرار گرفته است.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی اول پژوهش مبنی بر اینکه بین عوامل فردی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری تفاوت وجود دارد؛ بیانگر این بود که تفاوت معنی‌داری بین عوامل فردی بالندگی اعضای هیئت علمی در این دانشگاه وجود ندارد. تأکید عوامل فردی بر بالندگی استادان، به موضوعاتی همچون خلاقیت شخصی، نگرش فردی، روحیه مشارکت، انتقادپذیری، ارائه اندیشه‌های نو و ... اشاره دارد که از سوی پژوهشگرانی همچون کاراسیو و همکاران (۲۰۱۴)، سورسینلی و همکاران (۲۰۱۵)، قورچیان و همکاران (۱۳۹۵) و باقرپناهی (۱۳۹۴) نیکوفر و مظاهری (۱۳۹۶)، محب زادگان و همکاران (۱۳۹۵) شناسایی و تأیید شده است. مطابق با نتایج این پژوهش، اعضای هیئت علمی هر دو دانشگاه در این ویژگی‌ها اختلافی با یکدیگر ندارند و به‌طور یکسان و مشابه به مسائلی چون خلاقیت و اندیشه‌های نو و مشارکت‌پذیری و انتقادپذیری اهمیت می‌دهند.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی دوم پژوهش مبنی بر اینکه بین عوامل سازمانی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری تفاوت وجود دارد؛ نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین عوامل سازمانی بالندگی در دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه پیام نور وجود دارد. این اختلاف به این صورت است که نقش عوامل سازمانی بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه پیام نور بیشتر از دانشگاه آزاد اسلامی است. درواقع دانشگاه پیام نور به عوامل سازمانی بالندگی استادان و بهسازی سازمانی اهمیت بیشتری می‌دهد و در این کار موفق‌تر است. عوامل سازمانی، تلاش ریاست، معاونت و مسئولان دانشگاه در افزایش بهسازی سازمانی، ارتباطات اثربخش، مدیریت زمان، مدیریت تعارض، حل مشکلات، قدرت رهبری، فعالیت‌های گروهی و مهارت تأثیرگذاری بیشتر اعضای هیئت علمی که مورد توجه پژوهشگرانی همچون قطبی و نصرالهی (۱۳۹۶)، نیکوفر و مظاهری (۱۳۹۶)، مرادی و دیده‌بان (۱۳۹۶)، شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۵)، قرونه و همکاران (۱۳۹۵)، محب

زادگان و همکاران (۱۳۹۵)، گاف و گاف (۲۰۱۳)، نعیم یوهخان (۲۰۱۱)، و سلی (۲۰۱۱)، باقرپناهی (۱۳۹۴) و زاهدی و بازرگان (۱۳۹۳) قرار داشته است. آنها بر عوامل سازمانی در بالندگی اعضای هیئت علمی تأکید کرده‌اند. در مجموع باید گفت، منظور از عوامل سازمانی مجموعه عوامل درون‌سازمانی است که بر بهبود عملکرد شغلی افراد سازمان نقش دارند. بخش مهمی از این عوامل به نحوه مدیریت و ساختار سازمان بستگی دارد. تشکیلات اداری، قوانین و مقررات سازمانی، فرهنگ سازمانی، سیستم‌ها، روش‌ها، نظام مالی، نظارت و کنترل، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، رهبری و هدایت و ... از جمله عوامل مهم سازمانی هستند. توجه به این عوامل در بالندگی استادان و بهسازی آنان تأثیر بسزایی دارد که دانشگاه پیام نور به آن اهمیت بیشتری می‌دهد.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی سوم تحقیق مبنی بر اینکه بین عوامل محیطی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری تفاوت وجود دارد؛ نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین عوامل محیطی بالندگی در دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه پیام نور وجود دارد به طوری که میانگین عوامل محیطی بالندگی در دانشگاه آزاد اسلامی به عوامل محیطی بالندگی استادان خود اهمیت بیشتری می‌دهد. به طور کلی منظور از عوامل محیطی، مجموعه عواملی است که تغییر در ویژگی‌های آنها در دانشگاه اثر گذاشته و همچنین تمام عواملی که ویژگی‌هایشان بر اثر رفتار دانشگاه تغییر می‌کند. شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۵)، قرونه و همکاران (۱۳۹۵)، باقرپناهی (۱۳۹۴)، سیاوشی (۱۳۹۴)، زاهدی و بازرگان (۱۳۹۳)، قورچیان و همکاران (۱۳۹۵)، سورسینلی و همکاران (۲۰۱۵)، کاراسیو و همکاران (۲۰۱۴)، مک‌کلین و همکاران (۲۰۱۴) نیز مؤلفه‌هایی چون جامعه، صنعت، انجمن‌های حرفه‌ای، نقد نظریه‌ها، کنفرانس‌ها و آشنایی با قوانین و مقررات را از عوامل محیطی بالندگی شغلی استادان دانسته‌اند. مثلاً، برقراری ارتباط بین صنعت و دانشگاه یا ارائه مشاوره‌های تخصصی و حرفه‌ای به جامعه بخشی از تعامل محیطی است که اعضای هیئت علمی در آن نقش دارند. دانشگاه آزاد اسلامی در این مورد موفق‌تر عمل کرده است.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی چهارم پژوهش مبنی بر اینکه بین عوامل آموزشی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری تفاوت وجود دارد؛ نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین عوامل آموزشی بالندگی در دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه پیام نور وجود ندارد. در واقع هر دو دانشگاه به طور یکسان و مشابه به عوامل آموزشی اهمیت داده و به آن توجه دارند. گاف و گاف (۱۹۸۹) در الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی خود نشان دادند که عوامل آموزشی بالندگی

استادان، مجموعه فعالیت‌هایی است که به اعضای هیئت علمی در سه زمینه بهبود مهارت‌های تدریس، طراحی برنامه درسی بهتر و بهبود فرهنگ دانشگاه کمک می‌کند. قطبی و نصرالهی (۱۳۹۶)، نیکوفر و مظاهری (۱۳۹۶)، مرادی و دیده‌بان (۱۳۹۶)، محب‌زادگان و همکاران (۱۳۹۵)، باقرپناهی (۱۳۹۴)، سیاوشی (۱۳۹۴)، زاهدی و بازرگان (۱۳۹۳)، قورچیان و همکاران (۱۳۹۵)، سورسینلی و همکاران (۲۰۱۵)، کاراسیو و همکاران (۲۰۱۴)، مک‌کلین و همکاران (۲۰۱۴) نیز تدوین و طرح درس، مدیریت کلاس، ارزشیابی، استفاده از فناوری‌های نوین آموزشی، الگوهای جدید تدریس و تشخیص به موقع مشکلات درسی و آموزشی را عوامل آموزشی تأثیرگذار در بالندگی اعضای هیئت علمی گزارش کرده‌اند. در این پژوهش نیز از همین عوامل به‌منظور عملیاتی کردن عوامل آموزشی بالندگی استادان استفاده شد و در مقایسه دو دانشگاه مورد بررسی نتیجه گرفته شد که این عوامل برای اعضای هیئت علمی هر دو دانشگاه اهمیت دارد و در این مورد هیچ اختلافی بین دو دانشگاه نیست.

در جمع‌بندی کلی باید گفت، بالندگی اعضای هیئت علمی و رشد کمی و کیفی آنان در نظام آموزش عالی با تأکید بر اینکه بالندگی عضو هیئت علمی و برنامه‌های مترتب بر آن صرفاً برای کمک به اعضای تازه استخدام شده نیست و به اعضای هیئت علمی با سابقه و قدیمی نیز در پیشرفت و ارتقای شغلی، مشاوره علمی، افزایش مهارت‌های جامعه‌پذیری و رشد دانشگاهی یاری می‌رساند، حائز اهمیت است و توجه به مسائل آنان و شناسایی و رفع نیازهایشان می‌تواند موفقیت کشور را در بسیاری از زمینه‌ها موجب شود؛ چراکه بیشتر دانش‌آموختگان دیروز نظام آموزش عالی در حال حاضر از استادان، مدیران، سیاست‌گذاران و کارشناسان امور مختلف امروز و آینده کشور هستند. در رابطه با نقش کمرنگ عوامل سازمانی در بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی پیشنهاد می‌شود این دانشگاه به تمام ابعاد بهسازی سازمانی توجه لازم را داشته باشد. در رابطه با نقش کمرنگ عوامل محیطی در بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور پیشنهاد می‌شود این دانشگاه تعامل و ارتباط بیشتری با بخش صنعت و سایر دانشگاه‌ها داشته باشد. در خصوص نقش عوامل فردی در بالندگی اعضای هیئت علمی به هر دو دانشگاه پیشنهاد می‌شود سازوکارهای انگیزشی یا پاداش‌های متناسب برای استادان خلاق و نوآور در نظر بگیرند. در رابطه با نقش عوامل آموزشی در بالندگی اعضای هیئت علمی به هر دو دانشگاه پیشنهاد می‌شود در دانشگاه امکانات و تجهیزات آموزشی لازم را برای استادان فراهم آورند.

منابع

- اجتهادی، مصطفی؛ قورچیان، نادرقلی؛ جعفری، پریش و شفیع‌زاده، حمید (۱۳۹۰). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بهسازی اعضای هیئت علمی به‌منظور ارائه یک مدل مفهومی. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۱۷ (۶۲)، ۲۱-۴۶.
- باقرپناهی، سمانه (۱۳۹۴). امکان‌سنجی استقرار مرکز بالندگی اعضای هیئت علمی قم. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سمنان.
- پورکریمی، جواد (۱۳۸۸). الگوی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی سازمان‌های پژوهشی (مورد: جهاد دانشگاهی). فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۶، ۱۵۵-۱۴۱.
- حجازی، سید یوسف؛ پرداختچی، محمدحسن و شاه‌پسند، محمدرضا (۱۳۸۸). رویکردهای توسعه حرفه‌ای معلمان. تهران: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.
- حسینی، سید محمود (۱۳۷۶). راهبردها و روش‌های ارتقا و توسعه قابلیت‌ها و مهارت‌های اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های ایران. مجموعه مقالات نخستین سمینار آموزش عالی در ایران، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی، صص ۴۱-۷۱.
- رضائیان، علی؛ خندان، علی‌اصغر؛ گنجعلی، اسدالله و مرادیان، حسن (۱۳۹۳). بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها؛ مورد مطالعه اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع). فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۴، ۴۹۲-۵۱۲.
- زاهدی، سکینه، و بازرگان، عباس (۱۳۹۳). نظر اعضای هیئت علمی درباره نیازهای توسعه حرفه‌ای آنان و شیوه‌های برآوردن نیازها. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۱۹ (۶۷)، ۶۹-۸۹.
- سیاوشی، محمد (۱۳۹۴). نقش رهبری معنوی بر بالندگی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی. پایان‌نامه دکتری، دانشگاه پیام نور.
- شاه‌پسند، محمدرضا (۱۳۸۸). تعیین مؤلفه‌های زمینه توسعه حرفه‌ای مربیان مراکز آموزش وزارت جهاد کشاورزی. فصلنامه تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۱، ۱۴۱-۱۳۹.
- شعبانی بهار غلامرضا؛ فراهانی، ابوالفضل؛ قره، محمدعلی و سیاوشی، محمد (۱۳۹۵). تعیین مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور و سنجش برآزش آن. مدیریت و توسعه ورزش، ۵ (۲-۹)، ۱۰۹-۱۲۵.

- عنبری، زهره (۱۳۸۱). بررسی عوامل ایجاد انگیزه در پزشکان عمومی به منظور شرکت در برنامه‌های آموزش مداوم در دانشگاه علوم پزشکی اراک. *مجله علوم پزشکی ایران*، ۷ (۲)، ۱۵-۱۳.
- قرونه داود؛ میرکمالی، سیدمحمد؛ بازرگان، عباس و خرازی، سید کمال (۱۳۹۵). الگویی برای بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران. *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲۲ (۳)، ۱-۱۷.
- قطبی، نسترن و نصرالهی، سعید (۱۳۹۶). طراحی و استاندارد سازی پرسشنامه ارزشیابی کیفیت آموزش بالینی اعضای هیئت علمی دانشکده توان‌بخشی. *گام‌های توسعه در آموزش پزشکی*، ۱۴ (۳)، ۲۰۹-۲۱۸.
- قورچیان، نادرقلی و مالکی، فائزه‌سادات (۱۳۹۵). برنامه درسی در نظام آموزشی با تأکید بر روش‌های میان‌رشته‌ای. تهران: مشکوه دانش.
- کریمیان، زهرا و ابوالقاسمی، محمود (۱۳۹۱). آموزش و بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی، نگاهی به گذشته، چشم‌اندازی از فردا. *نامه آموزش عالی*، ۵ (۱۷)، ۴۹-۷۶.
- محب‌زادگان، یوسف؛ پرداختچی، محمدحسن؛ قهرمانی، محمد و فراستخواه، مقصود (۱۳۹۵). اعتبارسنجی الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های شهر تهران. *مجله آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۳ (۱۰)، ۷۳-۹۴.
- مرادی، اسحاق و دیده‌بان، حسین (۱۳۹۶). توانمندسازی اعضای هیئت علمی در نظام آموزش پزشکی. *مجله پرستاری و مامایی ارومیه*، ۱۵ (۱)، ۱۰-۱۸.
- مرزبان، زهرا (۱۳۹۴). بررسی ضرورت تأسیس مرکز بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه کاشان. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه کاشان*.
- نیکوفر، مرتضی و مظاهری، مهرداد (۱۳۹۶). نقش ابعاد بالندگی سازمانی در تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۰ (۳۶)، ۲۱۱-۲۳۲.
- Alstete, J. W. (2000). Post-tenured faculty development: Building a system for faculty development and appreciation. *ASHE-ERIC Higher Education Report*, 27 (4). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Caraccio, C.; Wolfsthal, S. D.; Englander, R.; Frintz, K. & Martin, C. (2014). Shifting Paradigm, From Flexer to Competencies, *Aca Med*, 77 (5), 118-126.

- Crosby, J. R. & Harden, R. M. (2012). *A Practical Guide for Medical Teachers*. Edingberg, Churchill Livingstone, Pp. 58-60.
- Eble, K. E. & Mckeachie, W. (1985). *Improving Undergraduate Education through Faculty Development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gaff, S.S. & Gaff, J. G. (2013). *Professional Development: A Guide to Resources*. USA: Change Magazine Press.
- Grant Result, A. (2012). *Multi Institutional Survey on Faculty Development Needs Priorities & Preferences in Medical Education in Asia Medical School*, [Cited 2011 Sept 11], Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/pmc2779613>.
- Kreber, C. (2012). How Universities teaching award winners conceptualize work: Some, further thoughts on the meaning of scholarship. *Teaching in Higher Education*, 5 (1), 61-78.
- McLean, M.; Cilliers, F. & Van Wyk, J. (2014). Faculty development: Yesterday, today and tomorrow. *Medical Teacher*, 2 (36), 555-584.
- Morrison, D. E. & Randall, N. (2011). *Campus-Based Professional Development: A Descriptive Study of Structures and Practices*. Canada Center for Curriculum, Transfer and Technology.
- Naeem Uahkhan, M. (2011). *Designing a model for staff development in higher education in Pakistan*. University of Arid Agriculture, Rawalpindi, 56-62.
- Rice, R. E. (2014). Scholarship Reconsidered: History and context. In K. O'Meara & R. E. Rice (Eds.), *Faculty priorities reconsidered: Rewarding multiple forms of scholarship* (pp. 17-31). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sorcinelli, M.; Austin, A.; Eddy, P. & Beach, A. (2006). *Creating the Future of Faculty Development, Learning from the Past, Understanding the Present*. Bolton. Anker publishing.
- Wesley, J. (2011). *Current characteristics of faculty development in public two-year colleges in Texas*. Ph.D. thesis of Philosophy. Texas A & M University.