

واکاوی مولفه های تاثیر گذار بر رشد حرفه ای اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد آذرشهر

مریم صفری*^۱، کیومرث نیاز آذری^۲

(۱) دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران

(۲) دانشیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران

*نویسنده مسوول: safarimaryam2009@gmail.com

تاریخ دریافت مقاله ۹۲/۱۰/۲۰ تاریخ آغاز بررسی مقاله ۹۳/۱/۱۹ تاریخ پذیرش مقاله ۹۳/۳/۷

چکیده

هدف این تحقیق واکاوی مولفه های تاثیر گذار بر رشد حرفه ای اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد آذرشهر بود. این تحقیق به روش پیمایشی با رویکرد تحلیل عاملی اکتشافی صورت گرفت. جامعه آماری آن کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آذرشهر در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ که تعداد آنها ۱۳۵ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه از جدول تعیین اندازه نمونه معرف (مورگان و کرجسی) استفاده شد که تعداد آن ۸۰ نفر برآورد گردید که با روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری عبارت بود از پرسش نامه رشد حرفه ای فتح اله صادقی (۱۳۸۸) با ضریب پایایی ۰/۹۵ و فرضیات با استفاده از نرم افزار SPSS و تکنیک تحلیل عاملی اکتشافی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تحلیل عامل انجام شده به استخراج پنج مولفه زیر بنایی منجر گردید که عامل روانشناختی ۸/۴۵ درصد، عامل فرهنگی و اجتماعی ۸/۲۳ درصد، عامل نهادی ۸/۱۸ درصد، عامل مدیریتی ۸/۴۶ درصد و عامل حمایتی ۷/۶۸ درصد از واریانس کل را تبیین نمودند.

کلید واژگان: رشد حرفه ای - اعضای هیات علمی - تحلیل عاملی - دانشگاه

مقدمه

در این میان مؤلفه هیأت علمی مهم ترین است، در واقع هیأت علمی، قلب هر دانشگاه است و کیفیت یک دانشگاه در گرو کیفیت توان علمی اعضای هیأت علمی آن است (بلدوین، ۲۰۱۰).

اعضای هیأت علمی از عوامل اصلی و مهم ساختار آموزشی کشور به شمار می روند و در چنین شرایطی توجه به رشد و ارتقای اعضای هیأت علمی در قالب برنامه های رشد حرفه ای جهت مواجهه ی مناسب با تغییرات و افزایش بهره وری امری اجتناب ناپذیر است (راولی، ۲۰۰۸). شبکه ی بهسازی هیأت علمی در آموزش عالی (۲۰۰۹) رشد حرفه ای آن را به تمام برنامه هایی که بر اعضای هیأت علمی متمرکز است اطلاق کرد و بیان کرد که این برنامه ها بر جنبه های تدریس، تحقیق و فعالیت های حرفه ای تأکید می نماید و پیشبرد هدف مند آن نیازمند رویکردی فرآیند مدار، مشارکتی و سیستمی است و لازم است که سیاست توسعه حرفه ای اعضای هیأت علمی با سایر مؤلفه های نظام دانشگاهی همساز باشد و منابع و اعتبارات لازم برای

امروزه دانشگاه ها دارای نقش های اجتماعی، آموزشی، فرهنگی و پژوهشی به هم پیوسته هستند. نظام آموزش عالی به عنوان نظام پویا، هدفمند و هوشمند دارای دو بعد کیفی و کمی است و رشد متناسب و متعادل این نظام مستلزم رشد متوازن دو بعد است. بطور کلی، مولفه های شاکله نظام آموزش عالی را می توان در دو دسته محتوایی و فرآیندی دسته بندی کرد.

الف) مولفه های محتوایی که تحت عنوان عوامل موثر در پویایی نظام آموزش عالی مطرح بوده و مولفه هایی نظیر دانشجو، هیأت علمی، استقلال دانشگاه، گروه های آموزشی و منابع و امکانات را شامل می شوند. ب) مولفه های فرآیندی: بیشتر به جریان و فرآیند پویایی نظام مزبور تأکید دارند و مولفه هایی همانند توسعه منابع انسانی، آینده نگری، انعطاف پذیری، محوریت تحقیق و پژوهش و ارزیابی عملکرد را دربردارد. (سلطانی، ۲۰۰۹).

آن در نظر گرفته شود (شولر، ۲۰۰۹). دو چالش اساسی در اینجا وجود دارد.

چالش نخست: برخی صاحب نظران آموزش عالی معتقدند یک عضو هیات علمی می تواند بین دو گزینه رسمی شدن از طریق عملکرد پژوهشی یا معلم خوب بودن تنها یکی را انتخاب کند، زیرا مسیر این دو از یکدیگر جدا است. چالش دوم: هیچ مکانیسم توسعه و بالندگی قابلیت های معلمی بعد از استخدام اعضای هیات علمی در دانشگاه های کشور پیش بینی نشده است. آنچه موجود است غیر نظامدار و موکول به وجود فرصت، منابع، و توجه کافی از سوی تصمیم گیرندگان است (آهنچیان، ۱۳۸۹).

تحقیقات متعددی در خصوص رشد حرفه ای انجام شده است. کینگ (۲۰۱۱) شرکت در دوره های آموزشی و کنفرانسها، تعامل حرفه ای منظم، عضویت در مجامع حرفه ای، مشاوره با متخصصان و باز اندیشی در جریان امور حرفه ای را به عنوان منبعی بر رشد حرفه ای معرفی نمود. ترمن و بلاچ (۲۰۱۱) به بررسی رویکردهای مختلف در مورد رشد حرفه ای پرداخته و این رویکرد ها را بر اساس دو بعد: انصاف و اعتقاد به آن مورد تحلیل قرار داده و بر این اساس، ۴ نوع نگرش نسبت به حرفه ای سازی را شناسایی و تبیین نموده است. چستر (۲۰۱۰) تأمین منابع، حمایت مالی و دیدگاه عمومی اعضای هیات علمی و مدیران نظام آموزشی را به عنوان فاکتورهای رشد حرفه ای عنوان نمود. گیتلین و همکاران (۲۰۰۹) ترغیب اعضای هیات علمی به مشارکت در پروژه ها، فراهم سازی فرصت های تجربه اندوزی در برنامه های آموزشی، پژوهشی و مدیریتی، ترغیب اعضای هیات علمی و مدیران نظام آموزشی برای بدست آوردن اعتبار دانشگاهی، فراهم آوردن موقعیتی برای اساتید جوان برای استفاده از تجربه اساتید با سابقه، فراهم نمودن بودجه ای مستقل مشتمل بر مشوق های مناسب برای توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی و تشویق توسعه حرفه ای خود گردان را به عنوان فاکتورهای تاثیر گذار بر رشد حرفه ای اعضای هیات علمی بر شمرده اند. صادقی و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهش خود راهبردهای

توسعه حرفه ای را در ۶ دسته راهبرد کلی طبقه بندی کرد: راهبردهای معمولی (رایج)، راهبردهای درون دانشگاهی، راهبردهای بین دانشگاهی، راهبردهای مبتنی بر ارزشیابی، راهبردهای حمایتی دولتی و راهبردهای مبتنی بر یادگیری مجازی. از این رو پژوهش حاضر با هدف واکاوی مؤلفه های تاثیر گذار بر رشد حرفه ای اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد به انجام رسیده است. به استناد مرور پیشینه و برای تحقق اهداف تحقیق سوالات زیر مورد بررسی قرار گرفت:

۱- مؤلفه های تشکیل دهنده رشد حرفه ای اعضای هیات علمی کدامند؟

۲- کدامیک از این مؤلفه ها بر رشد حرفه ای اعضای هیات علمی تأثیر بیشتری دارند؟

روش پژوهش

این تحقیق به روش پیمایشی با رویکرد اکتشافی - تبیینی صورت گرفته است و جامعه آماری آن شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزادشهر در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ که تعداد آنها برابر است با ۱۳۵ نفر که با استفاده از جدول تعیین اندازه نمونه معرف از یک جامعه معلوم (مورگان و کرجسی) تعداد نمونه ۸۰ نفر برآورد گردید که افراد با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها پرسش نامه رشد حرفه ای فتح اله صادقی (۱۳۸۸) با ضریب پایایی ۰/۹۵ بود و فرضیات با بهره گیری از تکنیک آماری تحلیل عاملی مورد تحلیل و پردازش قرار گرفت.

یافته ها

تعداد کل نمونه ۸۰ نفر بود که ۲۵ نفر آن را زن (۳۱ درصد) و ۵۵ نفر را مرد (۶۹ درصد) تشکیل می دادند. از کل پاسخگویان ۶ نفر (۷،۵) درصد مجرد و ۷۴ نفر (۹۲،۵) درصد متأهل می باشند. همچنین (۰،۵۵) دارای مدرک کارشناسی ارشد، (۲۳،۸) درصد دکترا و (۲۱،۳) دانشجوی دکترا می باشند و (۷۸،۸) درصد مربی، (۰،۲۰) درصد استادیار، (۱،۳) درصد دانشیار می باشند. بر اساس تحلیل

اول با مقدار ویژه ۳۴/۵ به تنهایی تبیین کننده ۸/۴۵ درصد واریانس کل می باشد. درجدول شماره (۲) متغیرهای مربوط به هر یک از عوامل، میزان ضرایب بدست آمده از ماتریس دوران یافته نشان داده شده است.

عاملی مقدار KMO برابر است با ۰/۸۶۶ و مقدار بارتلت آن ۴۴۸۵/۵۸۴ که در سطح معنی داری بیش از ۹۹ درصد قرار دارد. این یافته ها از مناسب بودن همبستگی متغیرهای وارد شده برای تحلیل حکایت می نماید. به منظور دسته بندی عامل ها از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شده است که متغیرهای مورد مطالعه در پنج عامل دسته بندی شده اند. که در جدول شماره (۱) ارایه شده است که عامل

جدول شماره ۱. عوامل استخراج شده همراه با مقدار ویژه، درصد واریانس و درصد واریانس تجمعی آنها

عاملها	مقدار ویژه	درصد واریانس مقدار ویژه	درصد واریانس تجمعی
عامل روانشناختی	1.53359	.17146	8.4500
عامل مدیریتی	1.72064	.19237	8.4625
عامل فرهنگی - اجتماعی	1.91579	.21419	8.2250
عامل نهادی	2.18612	.24442	8.1750
نظام حمایتی	2.71785	.30386	7.6750

جدول شماره ۲. متغیرهای مربوط به هر یک از عوامل، میزان ضرایب بدست آمده از ماتریس دوران یافته

نام عامل	متغیرها	میزان ضرایب
عامل روانشناختی	۱. وجود نگرش متعهدانه نزد اعضای هیات علمی نسبت به فرآیند توسعه حرفه ای	.834
	۲. وجود ارزشها و اعتقادهای شخصی نزد اعضای هیات علمی که برتری و خوب بودن در کار را بازتاب می دهند	.768
	۳. باورمندی قوی اعضای هیات علمی به اهمیت استمرار در توسعه حرفه ای	.726
	۴. باورمندی اعضای هیات علمی به تاثیر گذاری خویش بر زندگی شخصی و حرفه ای همکاران و...	.769
	۵. داشتن روحیه رویارویی با چالش ها و تحولات زندگی	.709
	۶. توانایی درک و فهم موضوعات و مسایل مرتبط با زمینه کار خود	.795
	۷. توانایی پیشرفت از طریق مشوق های درونی (رضایت باطنی)	.817
	۸. داشتن شور و اشتیاق به توسعه مداوم حرفه ای	.776
	۹. داشتن تعهد نسبت به اهداف شغلی	.704
	۱۰. اعتقاد نسبت به تاثیر توسعه حرفه ای در انجام بهتر وظایف	.676
عامل مدیریتی	۱) حمایت و تقدیر مدیریت از عملکرد اعضای هیات علمی	.609
	۲) ضابطه مند بودن عملکرد مدیریت	.855
	۳) داشتن ارتباط و تعامل مثبت مدیریت با اعضای هیات علمی	.847
	۴) مشارکت دادن اعضای هیات علمی در تصمیم گیریهای دانشگاه	.858
	۵) شایسته سالاری در واگذاری مسولیت های آموزشی و پژوهشی به اعضای هیات علمی	.843
	۶) توجه مدیریت دانشگاه به نیازهای اعضای هیات علمی	.889
	۷) وجود محیط مناسب برای ابراز عقاید، خواسته ها و انتقادهای اعضای هیات علمی	.877
	۸) حمایت مدیریت دانشگاه از تلاشهای فردی در جهت توسعه حرفه ای	.873
عامل فرهنگی - اجتماعی	۹) وجود انعطاف پذیری در سیستم مدیریتی دانشگاه	.679
	۱- رواج فرهنگ احترام متقابل بین اعضای هیات علمی	.779
	۲- ارج نهادن به فعالیت های همکاران از سوی اعضای هیات علمی	.780
	۳- شایسته سالاری حرفه ای در روند ترفیع و ارتقای اعضای هیات علمی	.765

جدول شماره ۲. متغیرهای مربوط به هر یک از عوامل، میزان ضرایب بدست آمده از ماتریس دوران یافته

شماره	عنوان	ضرایب
۶۶۰	۴- وجود برنامه ها و سیاست های راهبردی در راستای توسعه حرفه ای	۰.۶۶۰
۵۴۱	۵- چالش ها و بحران های مهم زندگی	۰.۵۴۱
۶۴۰	۶- داشتن وضعیت جسمانی و فیزیکی مناسب با شغل هیات علمی	۰.۶۴۰
۷۳۲	۷- داشتن وضعیت روحی و روانی مناسب با شغل هیات علمی	۰.۷۳۲
۶۹۵	۸- برخوردای جامعه از یک نظام ارزشی و اخلاقی مناسب با حرفه هیات علمی	۰.۶۹۵
۷۸۴	۱. وجود زمینه های مشارکت گروهی و تیمی اعضای هیات علمی	۰.۷۸۴
۷۹۱	۲. وجود فرهنگ انتقاد (انتقاد نمودن و نقد پذیری) در بین اعضای هیات علمی	۰.۷۹۱
۸۷۸	۳. فراهم بودن منابع ضروری برای توسعه حرفه ای	۰.۸۷۸
۸۴۶	۴. وجود سیاست های اداری رسمیت دهنده به فعالیت های توسعه حرفه ای	۰.۸۴۶
۸۶۵	۵. وجود رویه ها و مقررات تسهیل کننده توسعه فناوری	۰.۸۶۵
۷۹۸	۱) وجود نظام حمایت فردی در محل کار	۰.۷۹۸
۷۸۸	۲) وجود ارتباطات کاری مثبت و موثر با مدیریت (مدیر، گروه، مدیر دانشکده و...)	۰.۷۸۸
۸۰۹	۳) وجود حمایت های دلگرم کننده از سوی اعضای خانواده و دوستان	۰.۸۰۹
۸۶۷	۴) توانمندی اعضای هیات علمی در ایفای نقش های روزمره خانوادگی و شهروندی	۰.۸۶۷

عامل نهادی

نظام حمایتی

بحث و نتیجه گیری

مناسب نظیر فراهم سازی زمینه های مشارکت گروهی و تیمی اعضای هیات علمی، تامین منابع و اعتبارات لازم برای برنامه های توسعه حرفه ای، رویه ها و مقررات تسهیل کننده توسعه حرفه ای و... پیشنهاد می شود. همچنین توجه به سازه های اجتماعی و فرهنگی، نظیر ترویج فرهنگ شایسته سالاری حرفه ای، احترام متقابل به عملکرد حرفه ای همکاران در بین اعضای هیات علمی، توجه به ارتقای وضعیت سلامت حرفه ای اعضای هیات علمی در رشد حرفه ای اعضای هیات علمی موثر است.

منابع

-آهنچیان، محمدرضا (۱۳۸۹) کارگاه روش ترکیبی رشد حرفه ای اعضای هیئت علمی دانشگاه های مشهد، دانشگاه فردوسی مشهد
 -صادقی، فتح اله، (۱۳۸۸) واکاوی سازه های تاثیرگذار بر توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی دانشکده های کشاورزی، مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره ۲-۴، شماره ۴ (۷۷-۶۹)
 -Gitlin, S. D. & others (2009). **Factors that Influence Successful training and faculty career development in Hematology/Oncology patient-oriented clinical research.** University of Michigan Division of Hematology/Oncology Department of Internal Medicine. Retrieved from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/entrez>
 -Baldvin, S. R (2010); "Components of an Effective Faculty Development Program"; **Journal of Higher Education**, Vol. 46, No. 2, pp. 23-27.
 -king, H (2011). **Continuing professional development in higher education: What do**

بر اساس تحلیل عاملی صورت گرفته در این پژوهش سازه های تاثیرگذار بر رشد حرفه ای اعضای هیات علمی در پنج عامل کلی دسته بندی شده است. عامل روانشناختی ۸/۴۵ درصد، عامل مدیریتی ۸/۴۶ درصد، عامل فرهنگی - اجتماعی، ۸/۲۲ درصد، عامل نهادی ۸/۱۸ درصد و عامل نظام حمایتی ۷/۶۷ درصد از واریانس کل را تبیین نمودند. بطور کلی، یافته های حاصل از این پژوهش با نتایج مطالعات (ترمن ۲۰۱۱؛ شولر ۲۰۰۹؛ راوولی ۲۰۰۸) همخوان است. در مجموع می توان گفت که رشد حرفه ای فرآیندی چند بعدی است و لازم است در برنامه ریزی ها ابعاد مدیریتی، روانشناختی، نهادی، حمایتی و اجتماعی و فرهنگی مورد توجه قرار گیرند. با توجه به عامل روانشناختی می توان پیشنهاد نمود از طریق اطلاع رسانی مناسب به اعضای هیات علمی، دیدگاه مساعد آنها نسبت به لزوم بهره گیری از یک برنامه مشخص و مستمر برای ارتقای قابلیت های حرفه ای جلب شود. با توجه به عامل مدیریتی پیشنهاد می شود با حمایت و تقدیر مدیریت دانشگاه از عملکرد اعضای هیات علمی موفق زمینه برای تشویق و ترغیب سایر اعضای هیات علمی برای ارتقای عملکرد حرفه ای خویش فراهم آید. همسو با سایر عوامل توجه مدیران دانشگاه به ساز و کارهای نهادی و حمایتی

academics do? GEES Subject Centre, University of Plymouth. Planet No. 13 December.

-Ravly, g(2008) Top Management Leadership, Employee Empowerment and Job Satisfaction & Customer Satisfaction in T.Q.M Organization: an Empirical Study, **Journal of Quality Management**, Vol 5.

-Schuster, J. H., D. W. & Associates (2010)). **Enhancing faculty careers**. San Francisco: Jossey-Bass.

-Soltani, A(2009a). Higher education management as a professional and infrastructural dominion. **Magazine of Management**. 25, (In Farsi).

-Shooler, J(2009) ; “Rethinking Faculty Development”, **Journal of Higher Education**, Vol. 39, No. 1, pp. 35-58.

-Trumann & Balch, Peter (2011) **Impowerment Take More Than One Minute**, Barrett-Koehler, Sanfrancisco

Quarterly Journal of Educational Psychology

Islamic Azad University Tonekabon Branch

Vol. 5, No. 2, summer 2014, No 18



Journal of Educational
Psychology

Analysis of effective factors on Faculty Development of Azad University, Azadshahr Branch

Maryam Safari^{1*}, Kioumars Niazazari²

- 1) Phd student of Educational Management, Islamic Azad university, sari Branch, sari, Iran
- 2) Associate Professor, Department of Management, Islamic Azad university, sari Branch, Sari, Iran

*Corresponding author: safarimaryam2009@gmail.com

Abstract

The goal of this research is to analyze the effective factors on Faculty Development of members of Azad University, Azadshahr Branch. This is a survey research with factor analysis-exploration approach. Its statistical society is faculty members of Azad University, Azadshahr Branch in 2012-2013 (135 persons). Morgan & Kerjese Sample Size Indication Tables were used to determine sample size. It was 80 persons selected by simple random method. Measurement tools were Faculty Development Questionnaire of Fathollah Sadeghi (2009) with reliability of 0.95. Assumptions were analyzed by SPSS and exploratory factor analysis. Then, the following five factors declared in total variance: psychological (8.45%), cultural-social (8.23%), organizational (8.18%), managerial (8.46%), and supportive (7.68%).

Key words: Faculty Development, Faculty members, factor analysis, university.
