

## تعیین مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور و سنجش برآزش آن

غلامرضا شعبانی بهار<sup>۱</sup>، ابوالفضل فراهانی<sup>۲</sup>، محمد علی قره<sup>۳</sup>، محمد سیاوشی<sup>۴\*</sup>

تاریخ پذیرش: ۹۳/۷/۲۹

تاریخ دریافت: ۹۳/۴/۱۲

### چکیده

**هدف:** از پژوهش حاضر، تعیین مؤلفه‌های محتوای بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور است.

**روش شناسی:** روش پژوهش توصیفی-پیمایشی بوده است. جامعه آماری تحقیق، کلیه اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی (۲۰۵ نفر) بودند. نمونه آماری برابر با جامعه در نظر گرفته شد ولی پس از توزیع پرسشنامه، ۱۷۳ پرسشنامه جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته بالندگی استفاده شد که فهرستی از ۹ مؤلفه بالندگی هیأت علمی را شناسایی کرد که پس از مصاحبه با متخصصان و صاحب‌نظران این حوزه (۱۷ نفر)، ۶ مؤلفه شناسایی و به گویه‌های پرسشنامه تبدیل شدند تا بر مبنای آن وضعیت موجود بالندگی ترسیم شود. برای تعیین روایی محتوا از دیدگاه‌های مدرسان و جهت بررسی روایی سازه از آزمون تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. پایایی نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای برنامه بالندگی حرفه‌ای ۰/۹۰ محاسبه شد. از آمار توصیفی برای طبقه‌بندی یافته‌ها و برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، آزمون همبستگی پیرسون و آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. همچنین در راستای تحلیل‌های تکمیلی از معادلات ساختاری (SEM) برای مدل‌سازی روابط علی با تأکید بر نرم‌افزار لیزرل ۹/۲ استفاده شد.

**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش نشان داد تحلیل‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری، برآزندگی مدل را با داده‌ها مورد حمایت قرار دادند، همچنین یافته‌ها بیانگر این بودند که بعد بالندگی حرفه‌ای دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور در حد مطلوب قرار دارد. در خصوص وضعیت موجود مؤلفه بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، انتشارات علمی با میانگین ۳/۷۹ و زبان انگلیسی با میانگین ۳/۹۸ کمتر از میانگین است و بقیه عوامل بیشتر از میانگین می‌باشد.

**نتیجه‌گیری:** نیاز به ایجاد و راه‌اندازی مرکزی منظم و رسمی تحت عنوان مرکز بالندگی در دانشگاه‌ها حس می‌شود تا از این طریق و با استفاده از متخصصین در حوزه بالندگی و مدیریت منابع انسانی، بتوان به‌طور اثربخش و منظم و برنامه‌ریزی شده به اجرای برنامه‌های بالندگی اعضای هیأت علمی همت گماشت.

**واژه‌های کلیدی:** بالندگی، بالندگی حرفه‌ای، مدیریت منابع انسانی، اعضای هیأت علمی.

۱. استاد دانشگاه علامه طباطبائی

۲. استاد دانشگاه پیام نور

۳. دانشیار دانشگاه پیام نور

۴. عضو هیأت علمی دانشگاه پیام نور

\* نشانی الکترونیک نویسنده مسئول: [msiavashi2001@gmail.com](mailto:msiavashi2001@gmail.com)

## مقدمه

انسانی هر سازمان نیز در وضعیتی قرار گرفته که محیط پیرامون آن به‌طور دائم در حال تغییر و تحول است و دانش و اطلاعات بشری به صورت روزافزونی در حال افزایش‌اند. سازمان‌ها باید برای پایداری و بالندگی، خود را در رویارویی با این تحولات عظیم آماده نمایند؛ وگرنه از گردونه دنیای رقابتی خارج می‌شوند. البته منظور از این آمادگی، آمادگی سخت‌افزاری و تجهیزاتی نیست؛ بلکه آن‌ها باید نیروی انسانی خود را به عنوان سرمایه‌های اصلی و ارزشمند سازمان آماده سازند (آلمونی، ۱۹۹۹).

امروزه برنامه‌های رشد و بالندگی اعضای علمی از جمله استراتژی‌های نوین به منظور حفظ و ارتقای دانش و عملکرد مدرسان به شمار می‌رود که طی چند دهه اخیر، توسط اکثر کشورها به کار گرفته شده تا ضمن ارتقای توان علمی اعضای هیأت علمی برای انجام وظایف شغلی خود در حیطه‌های مختلف آموزش، پژوهش و نیز انجام فعالیت‌های اجرایی-مدیریتی، بستر مناسبی برای ایجاد تحول در نظام آموزشی ایجاد نماید (قلی‌قورچیان و همکاران، ۱۳۹۰).

در ادبیات موجود، تعریف‌های متعددی از مفهوم بالندگی اعضای هیأت علمی ارائه شده است. 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 هیأت علمی است؛ اما در معنای خاص، این واژه شامل فعالیت‌هایی است که به اعضای هیأت علمی در رشد و توانمندی‌های حرفه‌ای آنان یاری می‌رساند (کاباکسی و اداباسی، ۲۰۰۸). در واقع، بالندگی هیأت علمی یک

کیفیت آموزش عالی یکی از دغدغه‌های اغلب کشورهاست. این امر به‌ویژه با توجه به نقش زیربنایی آموزش عالی در تربیت متخصصان و افراد کارآزموده جامعه اهمیت بیشتری دارد. از طرف دیگر، در نظام آموزش عالی یکی از عوامل مؤثر در ارتقای کیفیت، توانمندی اعضای هیأت علمی است، زیرا آنان نه تنها وظیفه یاری‌دادن به دانشجویان برای ساخت دانش را بر عهده دارند، بلکه در ایجاد بینش و پرورش مهارت‌های اشتغال‌پذیر در چارچوب هدف‌های نظام آموزش عالی نیز نقش مهمی دارند. این امر به دلیل ایجاد تغییرات در آموزش عالی از دهه اول قرن بیست و یکم قابل توجه است. این تغییرات شامل تحولات محیط پیرامونی آموزش عالی و ضرورت هماهنگی آن با دنیای صنعت و کسب و کار و استفاده گسترده از فناوری اطلاعات است (اسکولینگ، ۱۹۹۸). بالندگی اعضای هیأت علمی کلید ارتقای کیفیت آموزش عالی است. دانشگاه‌ها برای اینکه بتوانند در سه حوزه کارکردی آموزش، پژوهش و عرضه خدمات به جامعه موفق باشند، باید به تقویت توانمندی‌های اعضای هیأت علمی توجه کنند. تقویت این توانمندی‌ها از طریق بالندگی اعضای آنان محقق می‌شود. آموزش و بالندگی منابع انسانی<sup>۱</sup> در عصر محوریت دانایی، می‌تواند راهکاری برای همهٔ جوامع به حساب آید (باقریان، ۱۳۸۳). هر سازمان، از اجزا و عناصری شکل گرفته است که در تقسیم‌بندی مینتربرگ<sup>۲</sup> شامل: فن‌آوری، ساختار سازمانی و نیروی انسانی می‌باشد (باساندور، ۲۰۱۰).

1. Human Resource Development
2. Mintsberg

برخی از صاحب‌نظران معتقدند که بالندگی اعضای هیأت علمی، بخشی از بالندگی کارکنان به حساب می‌آید و به عنوان زیرمجموعه‌ای از برنامه‌ریزی و مدیریت منابع انسانی مراکز پژوهشی و آموزش عالی تلقی می‌گردد (بسول و بودری، ۲۰۰۲). تا قبل از دهه ۱۹۷۰ تأکید اصلی بر بالندگی دانشجویان متمرکز بود، اما در اوایل دهه ۱۹۷۰، مباحث بالندگی بر بالندگی اعضای هیأت علمی تمرکز بیشتری پیدا نمود و در این زمان رشد قابل توجه‌ای در موضوعات و برنامه‌های بالندگی اعضای هیأت علمی به وجود آمد (کرسول و برون، ۱۹۹۲). یونسکو (۱۹۸۴)، در تعریفی، بالندگی اعضای هیأت علمی را به کلیه فعالیت‌هایی نسبت داد که منجر به افزایش توانش اعضای هیأت علمی برای انجام وظایف خود می‌شود. این افزایش توانش، در پنج عامل به‌عنوان وظایف اعضای هیأت علمی مطرح می‌شود که شامل: دانش و فهم علمی، مهارت در طراحی، روش‌ها و کاربرد پژوهش، تدریس، مدیریت و خدمات به اجتماع می‌باشد (دیاز، ۲۰۰۹). دهه ۷۰ و اوایل دهه ۸۰، عصر و دوره تعریف و انتشار اطلاعات مربوط به بالندگی اعضای هیأت علمی در آموزش عالی نامیده شده است. در اواسط دهه ۷۰، بالندگی اعضای هیأت علمی در بین دانشگاه‌ها و دانشکده‌های آمریکا عمومیت یافت. بر اساس مطالعه‌ای که بر روی مؤسسات آموزش عالی در سال ۱۹۷۶ انجام شد، این نتایج حاصل گردید که تقریباً ۶۰٪ این مؤسسات در حال اجرای اقدامات بالندگی اعضای هیأت علمی بودند و ۳٪ از این مؤسسات در حال برنامه‌ریزی این برنامه‌های بالندگی بوده‌اند (برادلی و همکاران، ۲۰۰۶). بر اساس تحقیقی که در سال ۱۹۷۵ بر روی تمامی

فرایند سازمان‌دهی شده و هدفمند برای دستیابی به رشد و پیشرفت شغلی است (بازرگان، ۲۰۰۷). طبق نظر گاف<sup>۳</sup> و همکاران، بالندگی هیأت علمی عبارت است از اعتلای استعداد، گسترش علایق، بهبود شایستگی‌ها و به عبارت دیگر تسهیل رشد فردی و حرفه‌ای اعضای هیأت علمی مخصوصاً در نقش یک مربی. این تعریف به قدری وسیع و گسترده است که شامل هر نوع فعالیتی است که در نهایت منجر به بالندگی فردی و حرفه‌ای عضو هیأت علمی می‌گردد. این دید کلی‌گرایانه از بالندگی، هم ابعاد فردی و هم ابعاد حرفه‌ای را در برمی‌گیرد که تا پیش از دهه ۱۹۸۰ در برنامه‌های بالندگی هیأت علمی به چشم نمی‌خورد (۱۹۹۸).

بالندگی به‌عنوان مبحثی مشخص و به‌عنوان یک قلمرو پژوهشی متمایز در علم مدیریت، سابقه‌ای نسبتاً کوتاه دارد. برخلاف علوم پزشکی، حسابداری، حقوق و بسیاری از مشاغل و رشته‌های علمی دیگر که همه اهداف روشن و ثابت دارند، عرصه بالندگی سازمانی به دلیل عدم شفافیت ذاتی و بنیادی آن تا اندازه‌ای منحصر به فرد است. بالندگی، موضوعی است که هرچند رشد ثابت و مستمری داشته، ولی هنوز با مسئله حل نشده مربوط به طبیعت بنیادی-اش که مجموعه‌ای از علوم سازمانی و افراد است، در کشمکش قرار دارد. با این که نظریه پردازان بهبود و بالندگی، در طی چند دهه در مورد اصول اساسی آن به تفکر، تألیف و مباحثه پرداخته‌اند، ولی هنوز در مورد حدود و پارامترهای این موضوع توافق عمومی وجود ندارد (سیاح پور، ۱۳۸۱).

3. Guff et al.

دانشگاه‌ها و دانشکده‌های امریکا انجام شد، حدود نیمی از آن‌ها برخی فعالیت‌های بالندگی اعضای هیأت علمی را پیشنهاد نمودند و حدود ۴۰٪ از آن‌ها اعتقاد به دایر نمودن واحدهای مخصوص بالندگی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های خود داشتند امروزه در تمامی نظام-های آموزش عالی و دانشگاه‌های توسعه یافته، مفهوم بالندگی اعضای هیأت علمی<sup>۴</sup> تحت عناوین مختلف مورد استفاده قرار می‌گیرد (چیژم، ۲۰۰۴).

بنابراین از دهه‌های اخیر تحولات نظام آموزش عالی در ایران از جمله ظهور مؤسسات آموزش عالی متنوع، توجه به فعالیت‌های کیفی دانشگاه‌ها را الزامی کرده است و از آنجا که نمی‌توان افزایش کمی را دلیل وجود کیفیت دانست، لذا لازم است به فکر بهبود کیفیت در نظام‌های دانشگاهی باشیم بهترین معیار برای تشخیص کیفیت نظام آموزش عالی، اعضای هیأت علمی آن دانشگاه یا دانشکده می‌باشد. یک رهبر توانمند، اعضا را در توسعه مهارت‌ها و گردآوری اطلاعات، حل مشکل و تصمیم‌گیری حمایت می‌کند (بازرگان، ۲۰۰۷).

به نظر بالدوین<sup>۵</sup> دانشگاه یا دانشکده در واقع اعضای هیأت علمی آن است و اعتلای توان و دانش اعضای هیأت علمی، مصداق واقعی افزایش کیفیت دانشگاه است. همچنین میلر و ویلسون<sup>۶</sup> (۱۹۷۳) اظهار نموده‌اند که «قلب هر دانشگاه یا مؤسسه آموزش عالی، اعضای هیأت علمی آن است. یک دانشگاه یا دانشکده دقیقاً به خاطر نوع اعضای هیأت علمی آن است که خوب یا بد،

اثربخش یا غیر اثربخش می‌باشد.» (۱۹۸۱). بنابراین کیفیت یک مؤسسه آموزش عالی، در گرو کیفیت و توان علمی اعضای هیأت علمی آن می‌باشد و یک مؤسسه آموزش عالی، بدون برخورداری از اعضای هیأت علمی مجهز به علم و دانش، توان قابلیت حرفه‌ای تعهد و انگیزه واقعی، غیر ممکن است که بتواند آموزش و پرورش کیفی ارائه نماید (جمشیدی، ۱۳۸۸).

سازمان‌هایی مانند دانشکده‌های تربیت‌بدنی، وزارت ورزش، تربیت‌بدنی آموزش و پرورش، فدراسیون‌های ورزشی و غیره، همه و همه تشکیلاتی هستند که باید توسط افراد مدیر اداره شوند. چنانچه افراد فاقد صلاحیت و توانایی لازم برای اداره این تشکیلات باشند، مشکلات فراوانی به این تشکیلات و سازمان‌های ورزشی تحمیل خواهد شد.

در اغلب کشورهای در حال توسعه، برنامه‌های بالندگی هیأت علمی در مراحل اولیه تکامل می‌باشد. در بسیاری از این کشورها، مدیریت دوگانه نظام تشکیلاتی و اداری، فقدان هماهنگی بین دانشگاه‌ها و وزارت خانه‌ها در برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های بالندگی از ویژگی‌های بارز آن‌ها محسوب می‌شود (ریبولد، ۲۰۰۸). اگرچه ایده بالندگی اعضای هیأت علمی و اجرای برنامه‌های آن در ایران پیشینه طولانی ندارد، اما در سال‌های اخیر مورد توجه سیاست‌گذاران و مدیران آموزش عالی قرار گرفته است و حداقل از سال ۱۳۷۹، برنامه‌های فشرده‌ای برای ارتقای دانش و مهارت‌های حرفه‌ای هیأت علمی دانشگاه‌ها از طرف وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به اجرا درآمده است. بیشتر این برنامه‌ها متمرکز بر مسئولیت‌های آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی و در راستای آشنایی با

4. Faculty Development

5 . Baldwin

6 . Miller & Villson

است، مدل برکویست و فیلیپس<sup>۹</sup> است. در این مدل سه نوع بالندگی حرفه‌ای، سازمانی و فردی معرفی شده است (۱۹۸۵). در مدل گاف<sup>۱۰</sup> بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی شامل بالندگی آموزشی و سازمانی است. بالندگی آموزشی شامل فعالیت‌هایی است که یادگیری دانشجو را تسهیل و مواد آموزشی را فراهم می‌کند. بالندگی سازمانی شامل فعالیت‌هایی است که محیط سازمانی فعالیت را برای تدریس و یادگیری ایجاد می‌کند (۱۹۹۸).

روش‌های تدریس و فنون پیشرفته پژوهش علمی بوده است (پورکریمی، ۱۳۸۹). شاید مهم‌ترین اقدام وزارت علوم در جهت ارائه برنامه برای بالندگی هیأت علمی را بتوان در تشکیل گروه و توسعه منابع انسانی و دانش‌افزایی در مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی قلمداد کرد. یکی از آخرین اقدامات وزارت علوم، تصویب و ابلاغ اعتبار پژوهشی<sup>۷</sup> اعضای هیأت علمی به‌عنوان یکی از روش‌های بالندگی هیأت علمی در سال ۱۳۸۸ بوده است. فرصت مطالعاتی، قدیم‌ترین روش حمایت بالندگی اعضای هیأت علمی بوده که از طرف دانشگاه‌ها برای مدرسان فراهم‌شده است (ایروانی و فائزی پور، ۱۳۸۵). دیکسون<sup>۸</sup> خاطر نشان کرد که فرصت مطالعاتی در دانشگاه هاروارد در سال ۱۸۱۰ شاید قدیمی‌ترین روش بالندگی هیأت علمی بوده است. هدف اولیه از این برنامه‌ها، حمایت از اعضای هیأت علمی برای تبدیل شدن به افرادی محقق در رشته‌های علمی خود بوده است (۲۰۰۶). مطالعه ادبیات موضوع نشان می‌دهد که تا قبل از دهه ۱۹۷۰، اغلب برنامه‌های بالندگی هیأت علمی حتی در کشورهای توسعه یافته نهادینه‌شده نبود و اجرای آن به صورت پراکنده و موردی صورت می‌گرفت؛ اما در سال‌های دهه ۸۰، کوشش‌های وسیعی از نظر تئوری و عملی در خصوص تدوین ابعاد و مؤلفه‌های بالندگی هیأت علمی، ارزیابی وضعیت موجود و شناسایی موانع در کشورهای مختلف و به خصوص آمریکا صورت گرفت (توماس، ۱۹۹۸). از جمله مدل‌هایی که توجه بیشتری به آن‌ها شده

9. Berquist & Philips  
10. Guff

7. Grant  
8. Dickson

## جدول ۱. خلاصه نظرات برخی از پژوهشگران درباره تعریف بالندگی حرفه‌ای (دی و دالی، ۲۰۰۹)

نام پژوهشگر	تعریف مفهومی
لاولر و کینگ، ۲۰۰۰	تقویت استعدادها، گسترش علایق و بهبود شایستگی‌ها و ویژگی‌های حرفه‌ای و رشد شخصی عضو هیأت علمی
برکدویبیست و فیلیپس، ۱۹۸۵	تغییر در سطوح سه گانه رفتار، فرایند و ساختار عضو هیأت علمی
کامبلین و استیجر، ۲۰۰۰	توسعه مهارت‌های آموزشی، حرفه‌ای، رهبری و نوآوری شغلی و مهارت‌های ارتباطی عضو هیأت علمی
پرایست، ۲۰۰۱	تقویت مهارت‌های مربوط به فناوری جدید به منظور رشد مهارت‌های ارتباطی و رهبری و نوآوری
استینرت و همکاران، ۲۰۰۶	تقویت نقش اعضای هیأت علمی از طریق تقویت توانایی مهارت‌های ارتباطی و رهبری و نوآوری
دی و دالی، ۲۰۰۹	فعالیت‌هایی در حمایت از بهبود عملکرد و ارتقای توانمندی شغلی عضو هیأت علمی

اعلام نمودند که علت اصلی فرار مغزهای دانشگاه‌ها (مدرسان) به کشورهای امریکا و کانادا عدم توجه کافی به نیازهای این افراد و نادیده گرفتن مقام آن‌ها در حوزه آموزش عالی است (۲۰۰۶).

در تحقیقات سلدین<sup>۴</sup> در بولتون اعلام شد که استفاده از روش ارزیابی و ارائه یادداشت‌های نقدی و غیر نقدی دو عامل مهم در ارتقای اعضا هستند و این موارد در دستورالعمل‌های اجرایی مراکز بالندگی اساتید لحاظ شده‌اند (۱۹۹۹). چیزم<sup>۵</sup> نیز استفاده از فناوری‌های پیشرفته اطلاعاتی را در بالندگی هیأت علمی مؤثر می‌داند و تأکید می‌کند که استفاده از این فناوری‌ها تأثیر بسزایی در تحول اعضای هیأت علمی و به‌ویژه در رشد و بالندگی جنبه تدریس آن‌ها دارد (۲۰۰۴). گرت<sup>۶</sup> و کیم<sup>۷</sup> در بررسی برنامه-

مدل شوستر<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) نیز سه جنبه بالندگی فردی، حرفه‌ای و سازمانی را شامل می‌شود. برنامه توسعه نظام‌مند و جامع و تلفیقی از نیازهای چندگانه اعضای هیأت علمی و سازمان است (لاولر و کینگ، ۲۰۰۰). آلتانی<sup>۲</sup> در مطالعه‌ای تحت عنوان بالندگی حرفه‌ای هیأت علمی، به ارائه چارچوبی برای نوآوری در آموزش عالی پرداخته است. در این مطالعه، برنامه بالندگی مداوم اعضای علمی را در عواملی چون فعالیت خود رهبری، همچون برنامه‌های رسمی برای بالندگی حرفه‌ای و سازمانی مطرح می‌نماید. در این مطالعه مؤلفه‌های برنامه بالندگی اعضای هیأت علمی را در چهار طبقه مورد بحث قرار می‌دهد که عبارتند از: ارتباطات میان فردی، ساختار سازمانی، ویژگی‌های فردی و ویژگی‌های ذهنی روانی (۲۰۱۱). برادلی<sup>۳</sup> و همکاران در تحقیقات خود در دانشگاه‌های امریکای لاتین

4. Seldin  
5. Chism  
6. Grant  
7. Keim

1. Shuster  
2. Altany  
3. Bradley

وضعیت بالندگی اعضای هیأت علمی در شرایط مطلوبی نیست. از آنجاکه در دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور هنوز وضعیت برنامه‌های بالندگی اعضای هیأت علمی بررسی نشده، برای ایجاد تحول باورها و بینش مدیریت ورزش کشور و در نتیجه گشودن نگاهی نو به بالندگی اعضای هیأت علمی و ارتقای سطح توانایی دانشکده‌های تربیت‌بدنی، انجام چنین پژوهشی در سطح این دانشکده‌ها ضروری به نظر می‌رسد؛ بنابراین هدف از پژوهش حاضر، تعیین مؤلفه‌های محتوای بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور و سنجش برآزش آن می‌باشد.

### روش پژوهش

برای دستیابی به توصیفی عمیق و غنی از تجربه، نگرش و ادراک اعضای علمی نسبت به ابعاد بالندگی، از روش‌های پژوهش کیفی و به‌طور خاص از راهبرد نظریه داده بنیاد<sup>۱</sup> اشتروس و کوربن<sup>۲</sup> استفاده شد. نظریه داده بنیاد، روشی برای بنای نظریه بر داده‌هایی است که به صورت منظم گردآوری و تحلیل شده‌اند و مقصود آن ساختن و پرداختن نظریه‌ای است که در زمینه مورد مطالعه صادق و روشنگر باشد. در بخش کیفی، ابتدا با ۱۵ نفر از اعضای هیأت علمی مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختاریافته انجام شد. سپس مصاحبه‌ها از طریق فرایند کدگذاری و مبتنی بر طرح نظام‌دار نظریه داده بنیاد مورد تحلیل قرار گرفت. در طی کدگذاری باز، متن مصاحبه‌های پیاده شده با استفاده از کدهای زنده علامت‌گذاری و ایده‌های تکراری

های بالندگی هیأت علمی در کالج‌های دو ساله دولتی تگزاس به این نتایج مهم دست‌یافت که بیشتر کالج‌ها فضای فیزیکی برای بالندگی هیأت علمی ندارند، ۴۹ درصد از کالج‌های مورد مطالعه، فرد مسئولی برای بالندگی هیأت علمی ندارند که بیش از نیمی از زمان اداری خود را به این مسئولیت اختصاص دهند، اعتبارات برنامه‌های بالندگی هیأت علمی ناکافی است و در نهایت ۴۲ درصد از کالج‌ها گزارش دادند که برنامه‌های بالندگی هیأت علمی بدون نیازسنجی طراحی شده است (۲۰۱۰).

در ایران نیز علاقه‌مندی به موضوع بالندگی هیأت علمی و ارزیابی وضعیت موجود در حال افزایش است. حسینی نسب در پژوهشی با عنوان راهبردها و روش‌های ارتقا و توسعه قابلیت‌های اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های ایران، به این نتیجه رسید که برنامه‌های بالندگی هیأت علمی در ایران عمدتاً انفرادی، پراکنده، نامنسجم و پرهزینه هستند (۱۳۸۳). باقریان، با تحلیل برنامه‌های بالندگی هیأت علمی در ایران به این نتیجه رسید که بیشتر این برنامه‌ها متوجه مسئولیت‌های آموزشی و پژوهشی این افراد با توجه به آشنایی آن‌ها به روش‌های تدریس و فنون پیشرفته پژوهش علمی بوده است. وی معتقد است که برنامه‌های بالندگی در دانشگاه‌های پزشکی و فنی و مهندسی از اثربخشی بیشتری در مقایسه با دانشگاه‌های علوم انسانی برخوردار است (۱۳۸۳).

با وجود چنین پیشینه‌ای، آموزش عالی در دنیا در نشان دادن تعهد واقعی خود به ایده بالندگی اعضای هیأت علمی، بسیار کند و ضعیف عمل کرده و در بیشتر مواقع اولویت اندک و جایگاه پایینی به آن اختصاص داده است. در ایران نیز

1. Grounded Theory
2. Strauss & Corbin

شناخته شد. کدگذاری و بررسی مفاهیم تکرار شده تا رسیدن به اشباع<sup>۱</sup>، وقتی هیچ موضوع جدیدی نمی‌توان در داده‌های خام یافت، ادامه پیدا کرد. در مرحله بعد، کدگذاری محوری این مفاهیم در قالب مقوله‌های کلی، مفاهیم و عبارت‌هایی بود که تجربه‌های اعضای هیأت علمی را از فرایند ابعاد بالندگی منعکس می‌نمود و به صورت نظری در قالب مدل پارادایمی به هم مرتبط می‌شدند. بنابراین در این پژوهش کیفی بر مبنای طرح نظام‌مند نظریه داده بنیاد، ادراک اعضای هیأت علمی پیرامون ابعاد بالندگی حرفه‌ای در دانشکده‌های تربیت‌بدنی و علوم ورزشی و روابط بین آن‌ها کاوش شد.

جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی و علوم ورزشی سراسر کشور است (۱۳ دانشکده)، که در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ به امر آموزش و پژوهش اشتغال داشته و تعداد آن‌ها ۲۰۵ نفر می‌باشد. نمونه آماری در این پژوهش برابر با جامعه آماری است، با این تفاوت که به دلیل عدم برگشت و عودت کامل پرسشنامه‌های ارسالی و حذف تعدادی از موارد مشکل‌دار، تعداد نهایی نمونه برابر با ۱۷۳ نفر می‌باشد. برای هر یک از مؤلفه‌های محوری در بخش کمی، تعدادی سؤال در نظر گرفته شد که اعتبار سؤال‌های طراحی شده، بر اساس ضریب آلفای کرونباخ برای بالندگی حرفه‌ای ۰/۹۰ به دست آمده است. با توجه به یافته‌های بخش کیفی، مشخص شد بالندگی حرفه‌ای -۲۸ سؤال- شامل فعالیت‌های پژوهشی، ارائه خدمات تخصصی، فعالیت انتشاراتی، فعالیت‌های آموزشی تدریس، زبان انگلیسی و در نهایت

شبکه و فناوری‌های نوین ارتباطی و اطلاعاتی می‌باشد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده در بخش کمی، از روش‌های آمار توصیفی میانگین، انحراف استاندارد و روش‌های آماری استنباطی از جمله تی استودنت تک نمونه‌ای، کلموگروف- اسمیرنوف و همچنین برای تحلیل داده‌ها از دو نرم‌افزار SPSS.V.16 و LISREL جهت انجام تحلیل عامل تأییدی استفاده گردید. ابزار مورد استفاده در بخش کیفی، مصاحبه نیمه ساختاریافته و در بخش کمی، پرسشنامه محقق ساخته (با استفاده از طیف لیکرت ۷ گزینه‌ای) بود.

### یافته‌های پژوهش

جدول ۲، اطلاعات فردی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی و علوم ورزشی را نشان می‌دهد.

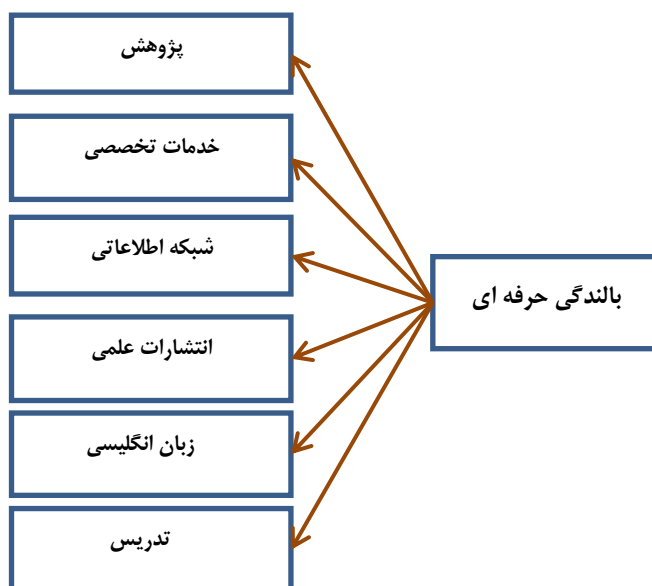


جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای هیأت علمی (N=۱۷۳)

متغیر	آماره	فراوانی	درصد	متغیر	آماره	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۳۳	۷۶/۹	استخدام	قراردادی	۱۵	۸/۷
	زن	۴۰	۲۳/۱		پیمانی	۶۸	۳۹/۳
مرتبه علمی	مریی	۱۵	۸/۷	رسمی-آزمایشی	رسمی	۳۴	۱۹/۷
	استادیار	۱۳۰	۱/۷۵		کمتر از ۵ سال	۲۸	۱۶/۲
	دانشیار	۲۰	۶/۱۱	سابقه کاری	۱۰-۶	۲۹	۱۶/۸
	استاد	۸	۶/۴		۱۱-۱۵	۵۰	۲۹/۵
سن	۳۰-۴۰	۸۰	۲/۴۶		۱۶-۲۰	۳۷	۲۱/۴
	۴۱-۵۰	۷۴	۸/۴۲		۲۱-۲۵	۱۶	۹/۲
	۵۱-۶۰	۱۵	۷/۸		بیشتر از ۲۵ سال	۱۲	۶/۹
	بالتر از ۶۰	۴	۳/۲				

یافته‌های این پژوهش، شامل دو بخش یافته‌های کیفی و کمی است. محقق برای پاسخگویی به این سؤال پژوهش که عوامل شکل‌دهنده بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی کدامند؟ از روش پژوهش کیفی نظریه

داده بنیاد استفاده نمود. در این بخش، محقق بر اساس بررسی مشابهت‌ها و بررسی روابط درونی به ۶ طبقه یا کد محوری دست‌یافت که این مؤلفه‌ها در قالب نمودار (۱) ارائه گردید.



## جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی تأییدی زیر مقیاس‌های مؤلفه حرفه‌ای

متغیرها	بار عاملی	T-Value
خدمات تخصصی	۰ / ۹۱	۱۵ / ۴۶
انتشارات علمی	۰ / ۹۲	۱۵ / ۷۵
آموزش	۰ / ۶۷	۹ / ۸۵
شبکه ارتباطی	۰ / ۸۲	۱۳ / ۱
زبان انگلیسی	۰ / ۸۸	۱۴ / ۵۱

## جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل ارتباطی بالندگی حرفه‌ای

شاخص برازش	ملاک	میزان به دست آمده در بالندگی حرفه‌ای
$\chi^2$	بیشتر از ۰/۰۵	۵۹۵/۳۸
نسبت $\chi^2$ دو به دو به درجه آزادی	۳-۱ یا ۲-۱	۲/۰۷
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد <sup>۱</sup> (RMSEA)	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۶۹
شاخص نیکویی برازش <sup>۲</sup> (GFI)	نزدیک به یک	۰/۸۶
شاخص برازش مقتصد هنجار شده <sup>۳</sup> (AGFI)	نزدیک به یک	۰/۹۶
ریشه میانگین مربعات باقیمانده‌های استاندارد شده <sup>۴</sup> (SRMR)	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۶۷
شاخص برازش هنجار نشده <sup>۵</sup> (NNFI)	نزدیک به یک	۰/۹۸
شاخص برازش تطبیقی <sup>۶</sup> (CFI)	نزدیک به یک	۰/۹۸
شاخص برازندگی افزایشی <sup>۷</sup> (IFI)	نزدیک به یک	۰/۹۰

## جدول ۵. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی ضرورت ایجاد مرکز بالندگی اعضای هیأت علمی در دانشگاه

محور	تعداد پاسخ	میانگین	انحراف معیار	t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
ایجاد مرکز بالندگی	۱۷۳	۴/۱۱	۷/۹۰	۱۸/۹۵	۱۷۲	۰/۰۵

1. Root Mean Squared Error of Approximation
2. Goodness Fit Index
3. Adjusted Goodness of Fit Index
4. Standardized Root Mean Square Residual
5. Non-Normed Fit Index
6. Comparative Fit Index
7. Incremental Fit Index

است، بنابراین، فرض صفر در این زمینه رد شده و فرض پژوهش تأیید می‌گردد. نتیجه می‌گیریم که از دیدگاه اعضای هیأت علمی، ایجاد مرکز بالندگی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها ضروری محسوب می‌شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این مقاله، تعیین مؤلفه‌های محتوای بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور می‌باشد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده در خصوص شناسایی مؤلفه‌های بالندگی اعضای هیأت علمی که حاصل از اجرای مدل تحلیل عاملی تأییدی است. یافته‌های پژوهش بیانگر این بود که ابعاد بالندگی حرفه‌ای دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور در حد مطلوب قرار دارد. نتایج پژوهش نشان دهند ۶ مؤلفه کلی بالندگی بود که به صورت مدل پارادایمی در قالب بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور و روابط بین ابعاد مختلف آن را منعکس می‌کند. همان‌گونه که گفته شد، بالندگی حرفه‌ای به عواملی اشاره دارد که به شغل و حرفه افراد مربوط است و شامل فعالیت‌هایی است که اعضای هیأت علمی (با تأکید بر اعضای هیأت علمی پژوهشی) انجام می‌دهند یا انتظار می‌رود که انجام دهند. این فعالیت‌ها، بر اساس روش کیفی داده بنیاد و با توجه به کدهای احصا شده و تبدیل آن‌ها به زیر مؤلفه‌های مربوط شامل فعالیت‌های پژوهشی، ارائه خدمات تخصصی، فعالیت انتشاراتی، فعالیت‌های آموزشی تدریس، زبان انگلیسی و در نهایت شبکه و فناوری‌های نوین ارتباطی و اطلاعاتی می‌باشد. از میان عوامل حرفه‌ای انتشارات علمی با میانگین ۳.۷۹

جدول ۳ نشان می‌دهد که تحلیل عاملی تأییدی سازه‌های پرسشنامه دارای برازش مناسب بوده و سازه‌های پرسشنامه به‌خوبی متغیرهای مربوطه را نشان می‌دهند.

### سنجش برازش مدل به روش مدل ساختاری

در مدل معادلات ساختاری میزان انطباق داده‌های پژوهش با مدل مفهومی، از منظر مناسب بودن برازش آن، بررسی شد. شاخص-های مربوط به مناسب بودن برازش مدل شامل  $\chi^2$ ، GFI (شاخص نیکویی برازش) و AGFI (شاخص تعدیل‌شده نیکویی برازش) می‌باشند. بنا به تعریف، مدلی از برازش مطلوب برخوردار است که نسبت  $\chi^2$  و df آن کوچک‌تر از ۳ باشد و همچنین AGFI، GFI آن به سمت عدد یک میل کند. در این بخش، نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی هر یک از متغیرهای پژوهش توسط نرم‌افزار لیزرل به صورت جداگانه برای هر متغیر آورده شده است. نتایج تجزیه و تحلیل نشان می‌دهد که مقدار آماره  $\chi^2$  در بالندگی حرفه‌ای برابر با ۵۹۵/۳۸ می‌باشد که نشان دهنده قابل‌قبول بودن این میزان برای برازش مطلوب مدل است. بهترین شاخص برازندگی مدل (CFI) می‌باشد که مقدار آن در مدل فوق در بالندگی حرفه‌ای برابر با ۰/۹۸ است که نشان از برازندگی مدل می‌باشد. همچنین شاخص GFI، برابر با ۰/۸۶، است که همگی نشان‌دهنده برازش نسبتاً مطلوب و تأیید مدل پژوهش می‌باشد. سایر شاخص‌های برازندگی مانند AGFI، NNFI، IFI نیز با مقادیر بالای ۰/۹ به‌عنوان شاخص‌های مطلوب برازندگی الگو تلقی می‌شوند. نتایج جدول چهار نشان می‌دهد،  $t$  محاسبه‌شده (۱۸/۹۵) با درجه آزادی ۱۷۲ و در سطح ۰/۰۵ بزرگ‌تر از مقدار بحرانی  $t$  (۱/۹۶)

(۱۹۹۸)، توماس (۱۹۹۸)، کاردن<sup>۵</sup> (۲۰۰۶)، برادلی (۲۰۰۶) و پورکریمی (۱۳۸۹) همخوانی دارد. در مورد مؤلفه ارائه خدمات تخصصی نیز، نتایج این پژوهش با پژوهشگرانی چون تومبس (۱۹۷۵)، برسکمپ (۱۹۹۴)، داویدسون شیور<sup>۶</sup> (۲۰۰۲) و کاردن (۲۰۰۶)، اشاره نمود؛ در مورد انتشارات علمی، پژوهشی که به صورت مستقیم به این مورد اشاره نماید یافت نشده است؛ اما برخی پژوهشگران مانند بویس (۱۹۸۸)، دیکسون (۲۰۰۶) به مهارتی به نام مهارت نویسندگی اشاره نموده‌اند. درخصوص شبکه و فن‌آوری‌های نوین ارتباطی و اطلاعاتی نیز افرادی چون برنت و همکاران (۱۹۹۹)، چیزم (۲۰۰۴) و پورکریمی (۱۳۸۹) به این موضوع اشاره کرده‌اند. در خصوص مؤلفه تدریس نیز، نتایج به‌دست‌آمده، با پژوهش‌هایی چون سنترآ (۱۹۷۸)، گاف (۱۹۷۵)، برسکمپ (۱۹۹۴)، مورای (۱۹۹۵)، فلدر و برنت (۲۰۰۳) و چیزم (۲۰۰۴)، هم‌خوانی دارد. در مورد مؤلفه زبان انگلیسی نیز، با توجه به این که تبحر در زبان انگلیسی جهت برقراری ارتباطات بین‌المللی یک مؤلفه کاملاً مبتلا به کشور ما می‌باشد، به‌عنوان یک مؤلفه مبتنی بر زمینه شناخته‌شده و لذا پژوهشی دال بر این که به‌عنوان یک مؤلفه مهم در بالندگی اعضای هیأت علمی که در سایر مطالعات به آن توجه کافی شود، تلقی نشده است، به نظر می‌رسد که اعضای هیأت علمی در تمام سازمان‌ها و کشورهای مختلف دنیا وظایفی مشترک بر عهده دارند.

البته گفتنی است که با توجه به تمرکز مطالعات صورت گرفته بر اعضای هیأت علمی

و زبان انگلیسی با میانگین ۳.۹۸ کمتر از میانگین است و بقیه عوامل بیشتر از میانگین می‌باشد. در خصوص وضعیت موجود مؤلفه بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی خدمات تخصصی با میانگین ۴.۷۹ دارای بالاترین میانگین و انتشارات علمی با میانگین ۳.۷۹ کمترین میزان را به خود اختصاص داده است. نتایج ارزیابی برنامه‌های بالندگی هیأت علمی در دانشکده‌های تربیت‌بدنی نشان داد که وضعیت این برنامه‌ها در حد مطلوب قرار دارد. در تحقیقی که جمشیدی، در دانشگاه شهید بهشتی انجام داد، وضعیت بالندگی در حد متوسط ارزیابی شده بود (۱۳۸۸). بر اساس تحقیق قلی‌قورچیان و همکاران، عملکرد دانشگاه آزاد منطقه ۸ در رابطه با برنامه‌های بالندگی در حد زیر متوسط است که در این تحقیق بر احساس نارضایتی اعضای هیأت علمی از برنامه‌های بالندگی در دانشگاه تأکید شده است که بیشتر این نارضایتی به علت آن است که برنامه‌های بالندگی هیأت علمی در دانشگاه آزاد پراکنده و نامنسجم هستند (۱۳۹۰). در تحقیق سیاح‌پور، اعضای هیأت علمی نسبت به اجرای این برنامه نگرش مثبتی داشتند (۱۳۸۱). نتایج به دست آمده در این پژوهش با نتایج سایر پژوهش‌ها در مورد مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای همخوانی دارد. به‌عنوان مثال، در خصوص مؤلفه پژوهش نیز، نتایج پژوهشگرانی چون التانی (۲۰۱۱)، برگ کویت و فیلیپس<sup>۱</sup> (۱۹۷۵)، تومبس<sup>۲</sup> (۱۹۷۵)، سنترآ<sup>۳</sup> (۱۹۷۶)، برسکمپ<sup>۴</sup> (۱۹۹۴)، گاف

1. Bergquist and Philips
2. Toombs
3. Centra
4. Braskamp

5. Carden
6. Davidson-shiver

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، تأکید عمده این پژوهش‌ها بر تدریس معطوف بوده و پژوهش را در حوزه بالندگی حرفه‌ای و تدریس را در حوزه بالندگی آموزشی یا برنامه‌درسی طبقه‌بندی نموده‌اند. در تحقیق سیاح پور، نیز این نتیجه مورد تأیید قرار گرفته که کارگاه‌های آموزشی مربوط به روش تحقیق نتایج بسیار اثربخشی داشته است و باعث افزایش انگیزه شغلی اعضای هیأت علمی شرکت‌کننده شده است (۱۳۸۱)؛ اما در تحقیقی که توسط باقریان، انجام شده است، رابطه معناداری بین فرصت‌های مطالعاتی و بورس‌های تحصیلی و عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی مشاهده نشده است (۱۳۸۳). در این تحقیق نیز بورس‌های تحصیلی و فرصت‌های مطالعاتی در خارج از کشور، از دیدگاه اعضا از اولویت پایین‌تری برخوردار بوده است. همچنین در تحقیقی که توسط ایروانی انجام شده است این نتیجه حاصل گردیده است که از دیدگاه اعضای علمی دانشگاه تهران، مقالات تألیفی و مقالات ارائه شده در اجلاس‌ها و گزارش‌های علمی می‌تواند معیارهای مناسبی برای آن‌ها باشد که این نتیجه با یافته‌های این تحقیق مطابقت دارد و با توجه به این نکته که اعضای علمی دارای سابقه‌های مختلف و تجارب متعددی در فرایند یاددهی- یادگیری هستند، می‌توانند به‌عنوان بهترین مشاوران در امر مشخص نمودن عوامل تأثیرگذار در فرایند بالندگی حرفه‌ای به حساب آیند (۱۳۸۵).

دانشکده‌ها می‌توانند از تجارب و نظرات اعضا در موارد مختلف استفاده نمایند و دستورالعمل‌های مناسب‌تری را در هر حوزه مشخص نمایند و به اجرا درآورد.

در تحلیل نتایج به‌دست‌آمده باید خاطر نشان کرد که دانشکده‌های تربیت‌بدنی همچون سایر رشته‌ها در ایران، آموزش محور هستند و این موضوع در برنامه‌های آموزشی و بالندگی هیأت علمی نیز کاملاً نمایان است؛ به همین دلیل فقط بعد حرفه‌ای مورد توجه قرار گرفته و به سایر ابعاد توجه کمتری شده است. به‌طور کلی، موفقیت برنامه‌های بالندگی در گرو توجه به همه ابعاد بالندگی هیأت علمی - نه فقط بعد حرفه‌ای - در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی است. اعضای هیأت علمی نیازهای بالندگی متفاوتی دارند؛ لذا در مسیر شغلی خود باید انواع برنامه‌های بالندگی مورد نیاز و مقتضی را دریافت کنند. از طرف دیگر، برخی از جنبه‌های بالندگی هیأت علمی در سطوح مختلف گروه، دانشکده و دانشگاه قابلیت اجرا دارند؛ لذا در برنامه جامع باید نیازها و اولویت‌های سطوح مختلف در نظر گرفته و برنامه مناسب برای هر سطح طراحی و اجرا شود. هیچ برنامه بالندگی هیأت علمی هر قدر هم که خوب طراحی شده باشد، بدون حمایت رسمی سازمان موفق نخواهد بود. حمایت سازمان دارای اهمیت عملی و نمادین است؛ عملی از این نظر که باید نیروی انسانی مناسب، تسهیلات و منابع کافی و مکان مناسب برای فعالیت‌های مرتبط با برنامه‌های بالندگی وجود داشته باشد و نمادین از این جهت که این حمایت‌ها علاوه بر گفتار، باید در منابع و تخصیص به موقع آن نمود پیدا کند.

بنابراین شناسایی برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای از دیدگاه اعضای هیأت علمی بسیار مهم و قابل توجه است؛ چرا که برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای می‌تواند مانعی قوی جهت جلوگیری از رکود

های بالندگی پیشنهاد شده است (۱۳۸۸). در تحقیقات اریسن<sup>۱</sup> و همکاران، در ترکیه، استقرار مراکز بالندگی تأثیری مستقیم و مثبت بر بهبود روش تدریس و ارتقای علمی دانشجویان دارد؛ بنابراین مطالعات و تجارب جهانی در این زمینه مؤید آن‌اند که برای بالا بردن سطح کارایی و توانمندی شغلی اعضای هیأت علمی در دانشگاه-ها و مؤسسات آموزش عالی، باید مراکز دایر شود (۲۰۱۰). با توجه به اینکه نیازهای بیان شده از سوی اعضای هیأت علمی سه حوزه بالندگی حرفه‌ای، سازمانی و فردی را شامل می‌شود، لازم است برای برنامه‌ریزی بالندگی اعضای هیأت علمی به منظور توسعه مداوم حرفه‌ای آنان ساختار سازی و اقدام شود. از این رو، لازم است در تشکیلات، سازمانی مرکزی برای برنامه‌ریزی و نظارت بر اجرای برنامه‌ها تأسیس شود. این واحد می‌تواند سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و نظارت بر اجرای فعالیت‌های بالندگی اعضای هیأت علمی در سطح دانشگاه را بر عهده داشته باشد.

### پیشنهادها

با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادهای زیر توصیه می‌شود در بعد بالندگی حرفه‌ای نیاز به توانمندسازی وجود دارد. قدم اول در طراحی و برنامه‌ریزی فعالیت‌های توانمندسازی و بالندگی، شناسایی نیازها با مقایسه وضعیت موجود و وضعیت مطلوب از دیدگاه اعضای هیأت علمی است؛ از این رو، برنامه‌ریزی و طراحی فعالیت‌های بالندگی بر اساس نیازسنجی علمی پیشنهاد می‌شود. در این خصوص، ایجاد شبکه و فناوری‌های نوین ارتباطی و اطلاعاتی بین اعضای هیأت

علمی باشد و انگیزش لازم را جهت فراگیری اعضای هیأت علمی فراهم نموده و به تغییرات بسیار مثبت در محیط دانشگاهی منجر شود. در حقیقت بالندگی حرفه‌ای همیشه بسیار اثربخش است و در نهایت به خلق محیطی از فرصت‌ها در جهت شکوفایی بهتر علم و دانش کمک می‌نماید.

با توجه به این نکته که اعضای هیأت علمی هر دانشگاه مهم‌ترین سرمایه‌های این سازمان هستند و نقش اساسی در تحقق بخشیدن رسالت‌های این مؤسسات آموزش عالی بر عهده ایشان می‌باشد، نیاز است که این نکته در مرکز بالندگی مورد توجه قرار گیرد؛ چرا که اعضای علمی در صورتی دارای بالاترین سطح عملکرد باکیفیت خواهند بود که نیازهای فردی آن‌ها تا حد قابل قبولی ارضا شود و انگیزه آن‌ها را در ارائه خدمات بهتر افزایش دهد؛ لذا می‌بایست تدابیر صحیحی در راستای بالندگی اعضای هیأت علمی اندیشیده شود تا به این سرمایه‌های باارزش در امر رشد فردی مدد رسانده شود. از این رو اجرای برنامه‌های یاد شده در مرکز بالندگی لازم و مناسب تلقی می‌گردد (سلدین، ۲۰۰۶).

با توجه به اطلاعات ارائه شده در جدول (۵)، این نتیجه به دست آمد که از دیدگاه اعضای هیأت علمی، ایجاد مرکز بالندگی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها ضروری است. از این رو بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان ادعا نمود که اعضای هیأت علمی بر ضرورت ایجاد مرکز بالندگی در دانشگاه‌ها توافق داشته‌اند. همچنین در تحقیق جمشیدی، عملکرد در ابعاد چهارگانه بالندگی در حد متوسط ارزیابی شده است و ضرورت وجود یک مرکز جهت هماهنگ و منظم کردن برنامه-

مناسب الزامی است تا وسیله‌ای جهت تشویق برای مشارکت در برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای باشد و انگیزش لازم را در اعضای هیأت علمی ایجاد کند؛ البته برای اعضای هیأت علمی جدید الزام به گذراندن دوره‌های بالندگی حرفه‌ای قبل از شروع به تدریس پیشنهاد می‌شود. تأثیر مشارکت فعال اعضای هیأت علمی در ارزیابی‌ها و نظام ارتقا نیز از دیگر راه‌های ایجاد انگیزه محسوب می‌گردد. با توجه به پایین بودن میانگین برخی مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای مانند زبان انگلیسی و انتشارات علمی، برنامه‌های کوتاه‌مدت برای جبران این دو زیر مؤلفه بالندگی در دستور کار قرار گیرد.

علمی و تشکیل اجتماعات یادگیری که یکی از مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای است، برای شناسایی نیازها مؤثر است. بر اساس نتایج تحقیق، نیاز به ایجاد و راه‌اندازی مرکزی منظم و رسمی تحت عنوان مرکز بالندگی در دانشگاه‌ها حس می‌شود تا از این طریق و با استفاده از متخصصین در حوزه بالندگی و مدیریت منابع انسانی، بتوان به‌طور اثربخش و منظم و برنامه‌ریزی‌شده به اجرای برنامه‌های بالندگی اعضای هیأت علمی همت گماشت. برای آنکه برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای طراحی‌شده در اجرا مورد توجه اعضای هیأت علمی قرار بگیرد، طراحی نظام پاداش‌دهی

## منابع

- باقریان، فاطمه (۱۳۸۳). نقش هیأت علمی در بالندگی آموزش عالی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، تهران، جلد اول، صص ۶۸-۸۰.
- پورکریمی، جواد (۱۳۸۹)، الگوی توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی سازمان‌های پژوهشی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال دوم، شماره ۲، صص ۱۴۱-۱۵۵.
- جمشیدی، لاله، (۱۳۸۸)، بررسی وضعیت بالندگی اعضای هیأت علمی در دانشگاه شهید بهشتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه شهید بهشتی.
- حسینی نسب، داود (۱۳۸۳). مرکز توسعه‌ی کارایی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها. تهران، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- سیاح پور، ماهرخ (۱۳۸۱). بررسی نگرش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به آموزش‌های ضمن خدمت در طی سال‌های ۱۳۷۵ تا ۱۳۸۰، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی.
- قلی قورچیان، نادر؛ اجتهادی، مصطفی؛ جعفری، پروش و شفیع‌زاده، حمید (۱۳۹۰). بررسی وضعیت بهسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی گرمسار، سال پنجم، شماره بهار ۹۰، صص ۹۵-۱۱۴.
- Aleamoni, L.M (1999). *Issues in linking Instructional \_ Improvement Research to Faculty Development in Higher Education*. Journal of Personal Evaluation in Education. 11:31-37

- Altany, A. (2011). *Professional Faculty Development: The Necessary Forth Leg*. The Teaching Professor. 11 (4): 221-242.
- Baasandorj, D. (2010). *Faculty development program needs at Mongolian State University: Content and Strategies*. Vol. 13, No. 2, pp: 141-156.
- Baldwin, R.G & Blackburn, R.T (1981). *The Academic Career as a Developmental Process*. Journal of Higher Education, 52: 598-614.
- Bazargan, A. (2007); *Higher Education in Iran*; In James J. I. Forest and P.G. Altbach (Eds); International Handbook of Higher Education; Dordercht, The Netherlands: Springer. 781-792.
- Boice, R. (1988). *Faculty Development Programs Based Around Scholarly Writing*. Stillwater: New Forums Press.
- Boswell, W.R & Boudreau, J.W (2002). *Separating the development and evaluation performance appraisal usage*. Journal of Business and Psychology. 16 (3): 391- 411.
- Bradley A. B, Chyka.P. A, Fitzgerald. W. L, Hak. L. J, Miller. D, Parker. R. B, Phelps.S. J, Wood. G. C. & Gourley. D.R. (2006). *A Comprehensive Approach to Faculty Development*. American Journal of Pharmaceutical Education. 70 (2): 1-6.
- Carden, N. (2006). *Professional Development Opportunities*. U.S.A: Western Carolina University. 73-90.
- Centra, J. A. (1978). Types of Faculty Development Programs. The Journal of Higher Education. 49( 2): 151-162.
- Chism, N. (2004). *Faculty Development in the use of Information Technologies: A framework for judging whenand how to use specific strategies*. Education Quarterly, 27( 2): 39-45.
- Creswell, J.W & Brown, M.L (1992), *how chairpersons Enhance Faculty Research: A Grounded Theory Study*. Review of Higher Education, 16(1),pp: 41- 62
- Davidson-Shivers, G.V. (2002). *Instructional Technology in Higher Education. Trends and Issues in Instructional Design and Technology*. Columbus. Prentice-Hall. 163-181
- Dee, J.R., & Daly, Ch. J. (2009). *Innovative models for organizing faculty development programs pedagogical reflexivity, student learning empathy and faculty agency*, Human Resource Management. *Journal of the Sociology of Self-Knowledg*. 6(1): 1-22.
- Diaz, V., Garrett, P.B., Kinkily, E. R., Moore, J.F., Schwartz, C. M., Kohrman, P. (2009). *Faculty development for the 21ST century*, EDUCAUSE Reviews. 47-55.
- Dickson, J. (2006). *Faculty Development in the University Setting: Perspectives and Practices*. A Dissertation of Doctor of Philosophy, University of Missouri.
- Erisen, Y., Celikoz, N., Kapicioglu, M.O.K., Akyol, C., & Atas, S. (2010). *The needs for professional of academic staff at vocational education faculties on Turkey*. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 1(1): 1431-1436.
- Froyd, J., Layne, J., Fowler, D. & Simpson, N. (2007). *Design Patterns for Faculty Development*. Frontiers in Education Conference, Milwaukee, October. 10-13.
- Gaff, S.S, Festa, C., & Gaff, J. G. (1998). *Professional Development: A Guide to Resources in USA*: Change Magazine Press. Brien. Danny O' Event business. 308-329



- Grant, M. R., & Keim, M. C. (2010). *Faculty development in public supported two – year colleges*, Community College Journal of Research and Practice. 26: 793-807.
- Kabakci, I. & Odabasi, F. (2008). *The Organization of the Faculty Development Programs for Research Assistants: The Case of Education Faculties in Turkey*. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*. 7( 3): 66-84.
- Lawler, P. A., & King, K. P. (2000). *Planning for effective faculty development: Using adult learning strategies*. Krieger Publishing Company, United States. 3-6.
- Marsh, H.W, Overall, J.v & Kesler, S.P (2000) *Validity of Instructional Effectiveness: A comparison of faculty self-evaluation and evaluation by their students*. *Journal of Educational Psychology*. 71(2): 194-216.
- Morris, L. V. (2008). *Faculty Engagement in the Academy*. *Innovation Higher Education*, 33: 67-69.
- Reybold, L. E. (2008). *The Social and Political Structuring of Faculty Ethicality in Education*. *Innovation in High Education*, Vol. 32, pp: 279-295.
- Seldin, P. (2006); *Evaluating Faculty Performance*; Anker Publishing Company.. 16: 331–350.
- Skolink, M.L. (1998). *Higher education in the 21st century, perspective on an emerging body of literature*. *Futures*, 30(7): 635-650.
- Thomas. D. (1998). *Faculty Development through Workshops/ Seminars*. Models that Work: The Nuts and Bolts of Faculty Development for General Internal Medicine conference, 44-48.



**Determining the Components of Professional Development among  
the Faculty Members of the Physical Education and Sport Sciences  
and Assessing its Fit**

GholamReza ShabaniBahar<sup>1</sup>, Abolfazl Farahani<sup>2</sup>, Mohammadali Ghareh<sup>3</sup>,  
Mohammad Siavashi<sup>4\*</sup>

Received: Jul 03, 2014

Accepted: Oct 21, 2014

---

**Abstract**

**Objective:** The aim of the current research was to determine the components of professional development among the faculty members of the Physical Education and Sport Sciences and assessing its fit.

**Methodology:** The survey was conducted through field study. The statistical population consisted of all the faculty members of physical education and sport sciences (N=205). The statistical sample was considered equal to the statistical population. The questionnaires were distributed among the participants and 173 ones were returned and analyzed. The structured questionnaire of Professional Development was used to collect data. Nine dimensions of professional development was identified through preliminary literature study. Then, six dimensions were confirmed by the experts' ideas as follows; research; specialty service; scientific publications; information and communication technologies and networks; English language skill; and teaching. The content validity and constructs validity of the instrument were approved by the specialists' views and confirmatory factor analysis respectively. The reliability of the questionnaire was determined through Cronbach alpha with coefficient of 0.90. Descriptive statistics were used to categorize the findings and inferential statistics (Kolmogorov-Smirnov test, Pearson correlation coefficient and one sample t-test) were used for analyzing data. Also, SEM (structural equations model) was used to examine the causal relationship by LISREL 9.2.

**Results:** The analysis supported the process of fitting model to data. The results showed that the development model of the faculty members had desirable goodness. The dimension of scientific publications (3.79) and English language skill (3.98) were below average.

**Keywords:** Development, Professional development, Human resource management, Faculty members.

- 
1. Prof. at Allameh Tabataba'i University
  2. Prof. at Payame Noor Universit
  3. Assoc. Prof. at Payame Noor University
  4. PhD Student at Payame Noor University
- \*Email: msiavashi2001@gmail.com