

شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی با تأکید بر نقش گروه‌های آموزشی: رویکردی آمیخته^۱

حانیه اسمعیلی ماهانی *

جواد پورکریمی **

سیدمحمد میرکمالی ***

احسان جمالی ****

چکیده

هدف از اجرای این پژوهش، شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی با تأکید بر نقش گروه‌های آموزشی بود. روش پژوهش آمیخته اکتشافی (کیفی-کمی) است. جامعه آماری در بخش کیفی مقاله‌های مرتبط با توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی بود که از بین آنها ۴۲ مقاله به‌عنوان نمونه انتخاب شد؛ ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی چک‌لیست بود. در بخش کمی، جامعه آماری مدیران گروه‌های آموزشی و اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان ($N=667$) و نمونه با روش انتساب متناسب به حجم ۲۴۴ نفر بود. در بخش کیفی، ۱۴ مؤلفه مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی شناسایی شد که اهمیت آنها از نظر اعضای گروه نمونه در بخش کمی مورد تأیید قرار گرفت. این مؤلفه‌ها در دو طبقه عوامل مدیریتی حمایتی و فرایندی دسته‌بندی شدند. رتبه‌بندی مؤلفه‌ها با آزمون فریدمن (آماره فریدمن = $115/58$ و $p < 0/05$) نشان داد که مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری، حمایت مدیریت و مهارت‌های پژوهشی بالاترین رتبه‌ها را به خود اختصاص داده‌اند؛ با توجه به نتایج پژوهش به نظر می‌رسد توجه به مؤلفه‌های شناسایی شده به‌عنوان پیش‌نیاز برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی به صورت یک مجموعه در هم تنیده، زمینه لازم برای توسعه آنان در گروه‌های آموزشی را فراهم آورد؛ که این سرآغازی برای تغییر و تحول نظام آموزش عالی خواهد بود.

واژگان کلیدی: توسعه حرفه‌ای، فراترکیب، اعضای هیئت علمی، گروه‌های آموزشی، آموزش عالی

۱. این مقاله از رساله دکتری نویسنده اول استخراج شده است.

* دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

** استادیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول: jpkarimi@ut.ac.ir)

*** استاد گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

**** استادیار سازمان سنجش آموزش کشور، تهران، ایران

مقدمه

توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، یک استراتژی کلیدی برای بهبود کیفیت نظام آموزش عالی است (بورگ، ۲۰۱۸). نظام آموزش عالی با تغییرات بسیار زیادی در زمینه اقتصاد، سیاست و اجتماع روبه‌روست و افزایش رقابت‌های بین‌المللی، دانشجویان متنوع، افزایش تقاضای جوامع صنعتی، کاهش بودجه و پیشرفت‌های سریع فناوری از عوامل اصلی تغییر در این محیط هستند؛ بنابراین، نظام آموزش عالی نیازمند طراحی استراتژی‌های خاص برای رویارویی با این‌گونه تغییرات در راستای بهبود کیفیت خود است؛ در میان طراحی استراتژی‌های تغییر سازمان، استراتژی تغییر و توسعه منابع انسانی از اهمیت ویژه‌ای نسبت به سایر استراتژی‌ها در همه سازمان‌ها به‌ویژه در نظام آموزش عالی در جهت تغییر و بهبود شیوه‌های آموزشی پژوهشی برخوردار است (المستد و ترپن، ۲۰۱۶).

در نظام آموزش عالی، اعضای هیئت علمی به‌عنوان عامل اصلی جهت‌دهنده سرمایه‌های فکری و اجتماعی، نه تنها در سطح گروه آموزشی، دانشکده و دانشگاه، بلکه در سطح کشور، نقش ویژه‌ای ایفا می‌کنند (زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲ الف). از این‌رو، توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی جایگاه خاصی در مدیریت دانشگاه‌ها دارد. برای اینکه این حوزه از مدیریت منابع انسانی در جایگاه مناسب خود قرار گیرد، تغییر و تحول در مدیریت منابع انسانی در دانشگاه‌ها ضروری است. انجام این امر می‌تواند نظام‌های آموزش عالی را کارآمدتر و اثربخش‌تر کند (زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲ ب). در ایران طی سال‌های اخیر، دانشگاه‌ها به دلیل رویارویی با چالش‌های متعدد از جمله مشکلات مربوط به کیفیت و کمیت لازم برای پاسخگویی به نیازهای جامعه اقدام‌های شایسته‌ای داشته‌اند. بدیهی است افزایش کمیت دانشگاه‌ها و خیل عظیم دانشجویان در دانشگاه‌ها به وجود اعضای هیئت علمی توسعه‌یافته برای افزایش کیفیت عملکرد دانشگاه نیاز دارد. اما این چالش اساسی وجود دارد که به نظر می‌رسد سازوکار توسعه حرفه‌ای منسجمی پس از استخدام اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های کشور پیش‌بینی نشده است. آنچه موجود است موکول به وجود فرصت، منابع و توجه کافی از سوی تصمیم‌گیرندگان است (صفری و نیازآذری، ۱۳۹۳).

1. Borg

2. Olmstead & Turpen

پژوهشگران زیادی از جمله بیکر و همکاران^۱ (۲۰۱۸)؛ پریس فوگست و همکاران^۲ (۲۰۱۷)؛ هو، هورنگ و چن^۳ (۲۰۱۶)؛ کینگ^۴ (۲۰۱۱) برای این چالش، راه‌حلهایی ارائه کرده‌اند. آنها عواملی همچون شرکت در دوره‌های آموزشی و کنفرانس‌ها، تعامل حرفه‌ای منظم، حمایت مالی، دیدگاه عمومی مدیران نظام آموزشی، مشارکت در پروژه‌ها، فراهم‌سازی فرصت‌های تجربه‌اندوزی در برنامه‌های آموزشی، پژوهشی و مدیریتی و تشویق توسعه حرفه‌ای خودگردان را از عوامل تأثیرگذار بر رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی برشمرده‌اند.

مدیریت منابع انسانی دانشگاه‌ها از راه ارتقای مستمر حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و شناسایی عوامل مؤثر بر آن می‌تواند در ارتقای کیفیت نظام‌های آموزش عالی نقش لازم را ایفا کند تا آموزش عالی کارآمدتر و اثربخش‌تر شود (روسکو، ۲۰۰۲)؛ بنابراین توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از راهکارهای ایجاد و نگهداشت سرمایه انسانی در دانشگاه‌ها تلقی می‌شود (زاهدی و همکاران، ۱۳۹۲). از سویی، تدوین برنامه‌های مؤثر برای رشد اعضای هیئت علمی، نیازمند پیش‌نیازها و پیش‌بایسته‌هایی است؛ از مهم‌ترین این پیش‌نیازها شناسایی عواملی است که زمینه رشد و توسعه اعضای هیئت علمی را فراهم می‌آورند (بورگ، ۲۰۱۸). از این‌رو، لازم است عوامل مؤثر بر رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، مطالعه و بررسی شود تا با ارائه تغییرات لازم، موجبات رشد حرفه‌ای آنان فراهم شود. دانشگاه شهید باهنر کرمان نیز از این قاعده مستثنی نیست و نیازمند شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی به‌ویژه عوامل تأثیرگذار توسط گروه‌های آموزشی بر این فرایند است. منظور از گروه‌های آموزشی واحدی است متشکل از اعضای هیئت علمی متخصص در یک رشته از شعب دانش بشری که در دانشکده یا آموزشکده‌ای دایر است و اعضای هیئت علمی هر گروه در مجموع شورای آن گروه را تشکیل می‌دهند. آیین‌نامه شرح وظایف گروه‌های آموزشی و مدیران گروه‌های آموزشی در ۴۰ ماده و ۱۳ تبصره در دویست و چهل و نهمین جلسه مورخ ۷۰/۴/۱۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی به تصویب نهایی رسیده است. از جمله

1. Baker et al

2. prize-Foguet et al

3. Hou, Horng & Chen

4. king

5. Roscoe

وظایف این گروه در آیین‌نامه مذکور عبارت‌اند از: هماهنگ کردن فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی در رشته مربوط، تنظیم برنامه‌های آموزشی که برای تدریس در آن رشته لازم است، نظارت بر نحوه ارائه درس‌ها و بررسی و اظهار نظر در مورد متون درسی و محتوای درس‌ها بر اساس برنامه‌ها و سرفصل‌های مصوب، اظهار نظر در مورد تقاضای استخدام جدید، ارتقای اعضای هیئت علمی، ارزیابی سالانه اعضای هیئت علمی، اظهار نظر در باره ساعات تدریس و پژوهش اعضای گروه و غیره. مدیر گروه نیز که یکی از اعضای هیئت علمی آن گروه است دارای وظایفی است که مهم‌ترین آن وظایف طبق آیین‌نامه عبارت‌اند از: تهیه برنامه اجرایی وظایف آموزشی و پژوهشی و خدماتی ارائه شده از طریق گروه بر اساس خط مشی شورای دانشکده با مشورت اعضای گروه پیش از شروع نیمسال تحصیلی و گزارش آن به رئیس دانشکده، ابلاغ برنامه‌های اجرایی وظایف آموزشی و پژوهشی و خدماتی هر یک از اعضای گروه، ارزیابی کار سالانه اعضای گروه و گزارش آن به رئیس دانشکده و نظارت بر همه فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی و خدمات گروهی. با توجه به وظایف گروه‌های آموزشی و مدیران این گروه‌ها به نظر می‌رسد که می‌توانند بر توسعه یا عدم توسعه اعضای هیئت علمی در ایفای نقش حرفه‌ای‌شان مؤثر واقع شوند. از این رو، آنچه به‌عنوان مسئله اساسی این پژوهش مطرح است نبود چارچوب مفهومی برای شناسایی تأثیر گروه‌های آموزشی بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی است که تا کنون بررسی نشده است؛ بنابراین در این پژوهش برای حذف این خلأ پژوهشی، به شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی با تأکید بر نقش گروه‌های آموزشی در دانشگاه شهید باهنر کرمان اقدام شد.

تا پیش از دهه ۱۹۷۰ تأکید اصلی نظام آموزش عالی بر رشد دانشجویان متمرکز بود، اما در اوایل دهه ۱۹۷۰، مباحث توسعه در این نظام بر توسعه اعضای هیئت علمی متمرکز پیدا کرد و در این زمان پیشرفت قابل توجهی در برنامه‌های توسعه اعضای هیئت علمی به دلیل ضرورت آن به وجود آمد (واتس و هامانز، ۲۰۰۲). به چهار دلیل، ضرورت شناسایی تأثیرات گروه‌های آموزشی در توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی غیرقابل‌انکار است. اساسی‌ترین دلیل، یاری اعضای هیئت علمی برای اقدام به تدریس، پژوهش و ارائه خدمات مشاوره‌ای و تخصصی سه رسالت اصلی آموزش عالی است. دانشجویان و ارتقای کیفیت آموزش، دلیل دوم و جامعه، دلیل سوم است. دلیل چهارم،

1. Watts & Hammons

پیشرفت‌های فناورانه در عرصه آموزش و یادگیری است (استینرت، ۲۰۰۰). بر این اساس، بررسی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی با تأکید بر نقش گروه‌های آموزشی زمینه پیشرفت دانشگاه و جامعه را فراهم می‌آورد؛ بنابراین پرسش اساسی پژوهش آن است که عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی با تأکید بر نقش گروه‌های آموزشی کدام‌اند و هر کدام چه ابعاد و چه میزان اهمیت دارند؟

کوشش‌های سازمان‌یافته برای توسعه حرفه‌ای هیئت علمی از قرن ۱۹ میلادی شروع شد. این امر به زمانی برمی‌گردد که دانشگاه‌ها وارد در حمایت از اعضای هیئت علمی برای کسب شایستگی در رشته‌های مربوطه، به اعطای فرصت مطالعاتی اقدام کرد (لاولر و کینگ، ۲۰۰۰). این نهضت ادامه یافت تا جایی که تأکید بر نقش و مسئولیت چندگانه اعضای هیئت علمی، ارزیابی نقاط قوت و ضعف آنان، تسهیل رشد و پیشرفت آنها و بهبود عملکرد تدریس به دغدغه اصلی برنامه‌ریزان توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی تبدیل شد (هینکه، ۲۰۱۸). در جدول (۱) به خلاصه‌ای از دیدگاه‌های برخی از پژوهشگران و متخصصان در این باره اشاره شده است.

1. Steinert

2. Lawler & King

3. Heineke

جدول (۱) خلاصه نظرات برخی پژوهشگران در زمینه تعریف توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت

علمی

تعریف مفهومی	سال	پژوهشگران
طیف گسترده‌ای از فعالیت‌های مؤسسات برای کمک به اعضای هیئت علمی در جهت بهبود عملکرد آنان	۲۰۱۸	بیکر و همکاران
فرایندی که موجب افزایش مهارت، انگیزش و مشارکت اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها می‌شود.	۲۰۱۷	پریس فوگست و همکاران ^۱
بهبود مهارت‌های تدریس، یادگیری دانشجویان و ارتباطات و اثربخشی واحدهای درون مؤسسه	۲۰۱۳	گراوت ^۲
فرایندی نهادی است که نگرش‌ها، مهارت‌ها و رفتار اعضا را در راستای قابلیت‌ها و کارایی بیشتر در جهت تأمین نیازهای دانشجویان، نیازهای خود و نیازهای سازمان متبوع، اصلاح کند	۲۰۱۰	روسکو
هر فعالیت برنامه‌ریزی‌شده‌ای که برای ارتقای دانش و مهارت‌های فردی در زمینه‌های مورد نیاز برای یک عضو هیئت علمی در یک بخش یا گروه آموزشی (مثلاً مهارت‌های آموزشی، مهارت‌های اداری، مهارت‌های پژوهشی، مهارت‌های بالینی) ضروری است.	۲۰۰۸	امکلین ^۳
تقویت نقش اعضای هیئت علمی از راه تقویت توانایی مهارت‌های ارتباطی و رهبری و نوآوری	۲۰۰۶	استینرت و همکاران ^۴
تقویت مهارت‌های مربوط به فناوری جدید به منظور رشد مهارت‌های ارتباطی و رهبری و نوآوری	۲۰۰۱	پریست ^۵
تقویت استعدادها، گسترش علایق و بهبود شایستگی‌ها و ویژگی‌های حرفه‌ای و رشد شخصی عضو هیئت علمی	۲۰۰۰	لاولر و کینگ
بهبود فعالیت‌ها و مشارکت اعضای هیئت علمی در زمینه‌های آموزش، پژوهش و ارزیابی	۱۹۷۸	ستترا ^۶
تغییر در سطوح سه‌گانه رفتار، فرایند و ساختار عضو هیئت علمی	۱۹۷۵	برگکوئیست و فیلیپ ^۷

1. Perez-Foguet et al

2. Gravett

3. McLean

4. Steinert et al

5. Priest

6. Centra

7. Berquist & Phillips

با توجه به اطلاعات خلاصه شده در جدول (۱)، توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی را می‌توان شامل ارتقای ویژگی‌های حرفه‌ای و رشد شخصی اعضای هیئت علمی با هدف بالندگی مداوم و پیوسته آنها قلمداد کرد.

پژوهشگران زیادی در داخل کشور در مطالعات خود تأثیر عوامل مختلف بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی را مورد توجه قرار داده‌اند: از جمله صفری و نیاز آذری (۱۳۹۳)؛ نورشاهی (۱۳۹۳)؛ رضائیان و همکاران (۱۳۹۳) و عواملی مانند عامل‌های روان‌شناختی، نهادی، مدیریتی و حمایتی، روابط و تعاملات علمی، شیوه تصمیم‌گیری و شرایط محیطی گروه آموزشی، عوامل انگیزشی از طرف گروه‌های آموزشی و شیوه رهبری در گروه‌های آموزشی را به‌عنوان عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی معرفی کرده‌اند. همچنین در نتایج پژوهش جمشیدی (۱۳۸۸) با عنوان «بررسی وضعیت توسعه اعضای هیئت علمی در دانشگاه شهید بهشتی و ارائه الگویی به منظور بهبود مستمر آن» وظیفه اصلی توسعه استادان بر عهده دانشگاه، مدیران، دانشکده و گروه‌های آموزشی است.

پژوهشگران خارجی نیز در این خصوص مطالعاتی انجام داده‌اند؛ از جمله مک‌فیل و همکاران^۱ (۲۰۱۸) که بر بالا بردن مهارت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی توسط گروه‌های آموزشی برای توسعه حرفه‌ای آنان تأکید کرده‌اند؛ وینتس و دنیز^۲ (۲۰۱۸) سرعت و دسترسی مداوم به منابع؛ ایجاد انگیزه؛ تعامل استادان؛ اشتراک‌گذاری دانش و کارگاه‌های تخصصی را مطرح کرده‌اند؛ لارسن و روکو (۲۰۰۹) در پژوهش بررسی اثرهای برنامه توسعه هیئت علمی در دانشگاه کلورادو به روش کیفی با ۴۴ نفر از اعضای هیئت علمی مصاحبه کردند. هدف اصلی آنها این بود که به مجریان برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در بازبینی تلاش‌ها، تعیین اولویت‌ها و پایدار ساختن برنامه‌ها کمک کنند. آنها طی ۴۴ مصاحبه به ۱۱۰۰ کد دست یافتند که این کدها را به سه دسته تقسیم کردند: الف) نیازهای فردی (مهارت‌های اولیه و مهارت‌های ثانویه)؛ ب) نیازهای سازمانی (گروه آموزشی، دانشگاه و دانشکده) و ج) نیازهای سیستمی (نظام پاداش منعطف، تعادل کار-زندگی، تنوع و دلبستگی‌های سیستمی).

1. MacPhail et al

2. Wynants & Dennis

پریس فوگست و همکاران (۲۰۱۷) بهره‌گیری گروه آموزشی از فناوری را از عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی قلمداد کرده‌اند. نایت^۱ (۲۰۱۴) عواملی مانند برگزاری سمینارهای تخصصی، استراتژی‌ها و سیاست‌ها، انگیزه شغلی، قابل‌دسترس بودن منابع اطلاعاتی و رهبری مؤثر گروه‌های آموزشی را از عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی عنوان کردند. برودی و شولر^۲ (۲۰۰۷) در پژوهش عوامل موفقیت در بهسازی اعضای هیئت علمی در آموزش عالی تایلدن، تأکید کرده‌اند که حمایت سازمانی و مدیریتی در گروه‌های آموزشی باعث موفقیت برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی شده و انگیزه اعضای هیئت علمی را برای مشارکت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای افزایش می‌دهد. همچنین نبود رهبری مؤثر و ارزیابی مناسب از برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، مهم‌ترین موانع توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی هستند. کافرلا و زین (۱۹۹۹) در مطالعه‌ای موردی با عنوان «توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی: چارچوبی مفهومی از موانع و حمایت‌ها» به شناسایی عوامل پیشرفت و بازدارنده توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی اقدام کردند. مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار از طرف گروه‌های آموزشی شناسایی شده در این طرح، تعامل افراد و مدیران گروه‌های آموزشی و برنامه‌های درسی هستند.

با توجه به بررسی ادبیات و پیشینه پژوهش مشخص شد که در مطالعات داخلی و خارجی انجام گرفته در زمینه بررسی عوامل تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی عوامل متفاوتی معرفی شده است؛ اما به نظر می‌رسد در پژوهش‌های صورت گرفته به‌طور منسجم نقش گروه‌های آموزشی در توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی شناسایی و تبیین نشده است. بنابراین، در این پژوهش تلاش شده است تا برای حذف این خلأ پژوهشی عوامل تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از طرف گروه‌های آموزشی به‌طور منسجم، شناسایی و اولویت‌بندی شده و مورد بررسی و ارزیابی قرار گیرند. بنابراین هدف‌های زیر برای بررسی تدوین شده است:

۱- شناسایی عوامل مؤثر در توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی با تأکید بر نقش گروه‌های آموزشی

1. Knight

2. Brody & Scholar

۲- تعیین میزان اهمیت عوامل مؤثر در توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی با تأکید بر نقش گروه‌های آموزشی

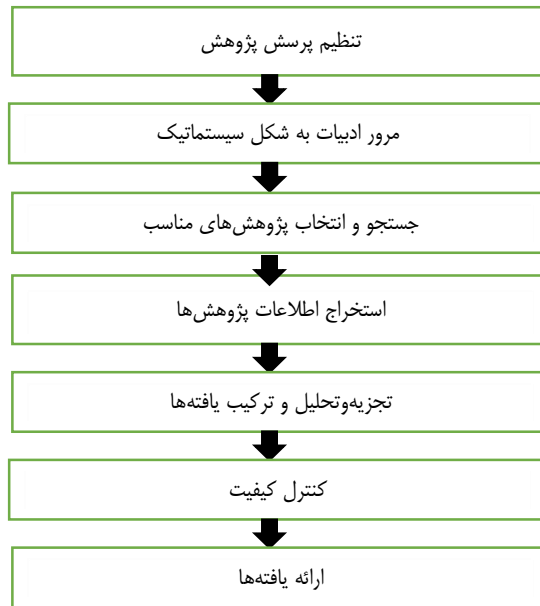
روش پژوهش

پژوهش حاضر آمیخته اکتشافی (اول کیفی، بعد کمی) است. در بخش کیفی، داده‌ها با استفاده از روش فراترکیب اگردآوری، کدگذاری و گروه‌بندی شدند. فراترکیب، روشی برای سنتز و واکاوی مطالعات کیفی به منظور مقایسه مفاهیم، تجزیه و تحلیل محتوا، طبقه‌بندی یافته‌ها و بازاندیشی مجدد درباره موضوع پژوهش است. نوبلت و هیرآسه فاز اصلی انتخاب مطالعات، ترکیب یافته‌ها و ارائه تلفیق را برای فراترکیب معرفی کرده‌اند؛ روسو و ساندوسکی (۲۰۰۷) روشی هفت‌گامی را برای اجرای فراترکیب معرفی کرده‌اند. در بخش کیفی این پژوهش، از روش هفت مرحله‌ای طبق نمودار (۱) باروسو و ساندوسکی^۳ (۲۰۰۷) استفاده شده است:

1. Meta-synthesis

2. Noblet & Hear

3. Baroso & Sandozki



نمودار (۱) فرایند فراترکیب (بارسو و ساندوسکی، ۲۰۰۷)

برای این منظور، پژوهش‌های منتشرشده در خصوص توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی که متن کامل آنها در پایگاه‌های اطلاعاتی علم‌نت، مگیران، نورمگز، سیولیکا، اس‌آی‌دی، گوگل اسکالر،^۲ ساینس دایرکت،^۳ سیج،^۴ اریک،^۵ جی‌استور^۶ آی‌ای‌ای،^۷ اسکوپوس،^۸ پروکوئست،^۹ اسپرینگر^{۱۰} و الزویر^{۱۱} قابل دسترس بود (جمعا به تعداد ۱۹۰۴۸۶) به‌عنوان جامعه آماری انتخاب شدند. بر اساس نظر بوندز و هال^{۱۲} (۲۰۰۷)

1. SID

2. Google Scholar

3. Sciencedirect

4. SAGE

5. Eric

6. JStor

7. IEEE

8. SCOPUS

9. ProQuest

10. ProQuest

11. Elsevier

12. Bondes & Hall

اجرای پژوهش به روش فراترکیب، حداقل به انتخاب ۱۰ تا ۱۲ نمونه احتیاج دارد که در این پژوهش، ۴۲ نمونه (۲۴ پژوهش داخلی و ۱۸ پژوهش خارجی) به صورت هدفمند، انتخاب (شرح کامل فرایند انتخاب و ملاک‌های انتخاب پژوهش‌ها در بخش یافته آورده شده است) و مورد استفاده قرار گرفتند؛ ابزار مورد استفاده در این بخش چک لیست بود. پس از شناسایی و کدگذاری وجوه اشتراک پژوهش‌های اجرا شده، اطلاعات در قالب جدول خلاصه شد و برای نشان دادن تأکید مستقیم پژوهش‌ها به هر کدام از عوامل اکتشافی در جدول‌ها از علامت • و برای نشان دادن تأکید غیرمستقیم به عوامل از علامت ° استفاده شد؛ درنهایت، عوامل مورد نظر بر حسب ماهیت طبقه‌بندی شدند.

در بخش کمی پژوهش، مدیران گروه‌های آموزشی و اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان به‌عنوان جامعه آماری (۶۶۷ نفر) انتخاب و به روش انتساب متناسب نمونه‌گیری شده‌اند (n=۲۴۴). ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق‌ساخته بود. در این پرسشنامه از نمونه مورد نظر خواسته شد میزان اهمیت هر کدام از عوامل اکتشافی را براساس یک طیف ده درجه‌ای از ۱ تا ۱۰ مشخص کنند که ۱ بیانگر کمترین اهمیت و ۱۰ نشان‌دهنده بیشترین اهمیت بود. سپس با استفاده از آزمون T تک‌نمونه‌ای و ملاک قرار دادن چارک سوم (Q3=۷/۵)، میزان اهمیت هر کدام از عوامل تعیین شد و برای رتبه‌بندی آنها از آزمون فریدمن استفاده شد.

یافته‌ها

نمونه مورد بررسی در این پژوهش به دو گروه مقاله‌های مرتبط در بخش کیفی و مدیران گروه‌های آموزشی و اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان در بخش کمی تقسیم‌بندی شده‌اند. از نمونه اول، ۴۲ مقاله و از نمونه دوم، ۲۴۴ نفر برای گردآوری داده‌ها انتخاب شدند. اطلاعات مربوط به تفکیک در جدول‌های (۲ و ۳) ارائه شده است.

جدول (۲) فراوانی پژوهش‌های مورد استفاده در بخش فراترکیب (کیفی)

ردیف	منبع گردآوری	تعداد مقاله‌ها
۱	پایگاه‌های اطلاعات فارسی	۲۴
۲	پایگاه‌های اطلاعات خارجی	۱۸
	مجموع	۴۲

جدول (۳) مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیرهای پژوهش بخش کمی

ردیف	مؤلفه‌های مربوط به عوامل تأثیر گذار توسط گروه‌های آموزشی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
۱	ضابطه‌مند بودن عملکرد مدیریت	۲۴۴	۸/۱۷	۱/۴۴	۵	۱۰
۲	مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری	۲۴۴	۸/۶۷	۱/۵۳	۳	۱۰
۳	وجود انعطاف‌پذیری در سیستم مدیریتی	۲۴۴	۸/۱۰	۱/۶۱	۳	۱۰
۴	حمایت مدیریت از تلاش‌های فردی اعضا در جهت توسعه حرفه‌ای	۲۴۴	۸/۶۲	۱/۱۲	۵	۱۰
۵	توجه به نیازهای اعضای هیئت علمی	۲۴۴	۸/۰۳	۱/۴۳	۴	۱۰
۶	واگذاری مسئولیت آموزشی و پژوهشی به اعضای هیئت علمی	۲۴۴	۸	۱/۴۱	۳	۱۰
۷	برگزاری سمینارها و کارگاه‌های آموزشی	۲۴۴	۸/۳۲	۱/۶۷	۳	۱۰
۸	فعال کردن بانک‌های اطلاعاتی	۲۴۴	۸/۲۲	۱/۵۷	۵	۱۰
۹	راهبردهای نوین یاددهی یادگیری	۲۴۴	۸/۴۴	۱/۴۷	۵	۱۰
۱۰	ارزشیابی	۲۴۴	۸/۲۵	۱/۳۷	۵	۱۰
۱۱	برنامه درسی	۲۴۴	۸/۳۲	۱/۵۲	۵	۱۰
۱۲	مهارت‌های پژوهشی	۲۴۴	۸/۳۹	۱/۶۱	۳	۱۰
۱۳	تعاملات علمی - گروهی	۲۴۴	۷/۹۱	۱/۳۵	۵	۱۰
۱۴	جذب استادان توانمند در گروه	۲۴۴	۸/۳۹	۱/۴۵	۲	۱۰

فرضیه اول پژوهش: شناسایی عوامل مؤثر در توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی با تأکید بر نقش گروه‌های آموزشی
 برای بررسی فرضیه اول پژوهش (بخش کیفی) هفت مرحله زیر طبق روش بارسو و ساندوسکی (۲۰۰۷) صورت گرفته است.

مرحله اول: تنظیم پرسش پژوهش

پرسش پژوهش این بود که چه چیزی بررسی می‌شود. آنچه در این مطالعه بررسی شد شناسایی عواملی بود که بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از طرف گروه‌های

آموزشی تأثیرگذار هستند. جامعه مورد مطالعه پایگاه‌های داده الکترونیکی و موتورهای جستجوی وب بوده است. به معیارهای انتخاب پژوهش‌ها در جدول (۴) اشاره شده است.

جدول (۴) معیار پذیرش پژوهش‌ها

عنوان	معیار پذیرش
زبان پژوهش‌ها	انگلیسی، فارسی
زمان پژوهش‌ها	پژوهش‌های منتشرشده خارجی از سال ۱۹۹۵-۲۰۱۸
	پژوهش‌های منتشرشده داخلی از سال ۱۳۸۸-۱۳۹۸
روش‌های پژوهش	روش‌های کیفی گردآوری و تجزیه و تحلیل داده
جامعه مورد پژوهش	همه پژوهش‌ها در زمینه توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی
شرایط مورد پژوهش	تأکید بر عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از طرف گروه‌های آموزشی
نوع گزارش	مقاله‌ها (مجلات و کنفرانس‌های علمی)

مرحله دوم: مرور ادبیات پژوهش به شکل سیستماتیک

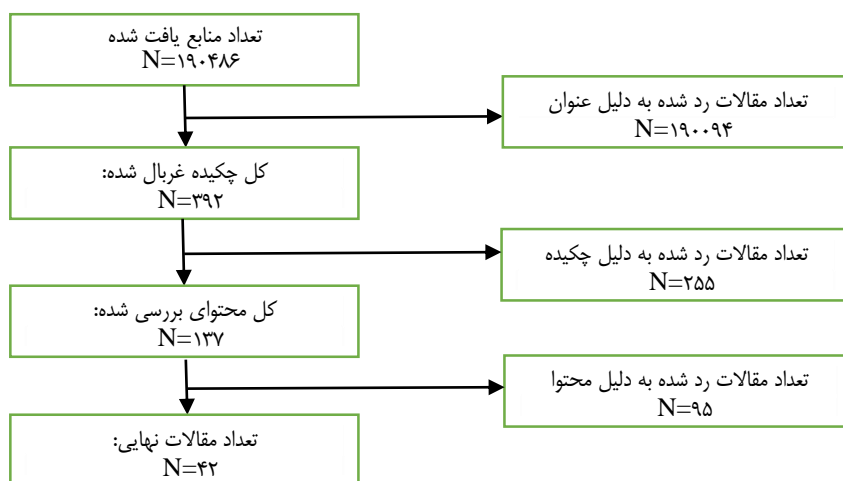
این مرحله به جستجوی نظام‌مند بر متون علمی تمرکز دارد. در پژوهش حاضر با استفاده از روش فراترکیب منابع علمی خارجی که از سال ۱۹۹۵ تا سال ۲۰۱۸ و منابع داخلی که از سال ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۸ چاپ شده‌اند، بررسی شدند. علت انتخاب این بازه زمانی، اوج گرفتن استفاده از اینترنت از سال ۱۹۹۵ بوده است. جستجوی صورت گرفته بر اساس کلیدواژه‌هایی در ارتباط با عوامل مؤثر بر توسعه اعضای هیئت علمی با تأکید بر نقش گروه‌های آموزشی بود. از آنجایی که متفاوت بودن نقش کلمات در عناوین پژوهش‌ها (اسم، مصدر یا فعل بودن) و نیز مفرد یا جمع بودن اسم‌ها موجب متفاوت شدن نتایج جستجوها می‌شد، تمامی حالت‌های احتمالی در نظر گرفته شد. جدول (۵) شامل کلیدواژه‌هایی است که در پایگاه‌های علمی معتبر داخلی و خارجی در گام اول فراترکیب، جستجو شدند.

جدول (۵) پایگاه‌های علمی مورد جستجو در فراترکیب

تعداد نتایج	بازه زمانی مورد بررسی	واژگان مورد جستجو	پایگاه علمی
۱۴۷۰۰۰۰	۱۹۹۵-۲۰۱۸	Professional Development	پایگاه‌های خارجی
۳۴۱۷۱۲	۱۳۸۸-۱۳۹۸	توسعه حرفه‌ای	پایگاه‌های داخلی

مرحله سوم: جستجو و انتخاب پژوهش‌های مناسب

پس از بررسی عنوان مقاله‌ها، مشخص شد که مطالعات در خصوص توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی به دو دسته تقسیم می‌شوند: ۱- مطالعاتی که محتوای توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی را مورد توجه قرار داده‌اند و ۲- مطالعاتی که بر عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی تأکید کرده‌اند. پژوهشگر در این مرحله با توجه به موضوع، پرسش و هدف پژوهش، آن دسته از مقاله‌هایی را که بر عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی با تأکید بر نقش گروه‌های آموزشی اشاره کرده‌اند، تفکیک و انتخاب کرده است؛ طی این مرحله تعدادی از مقاله‌ها حذف و در نهایت پس از مطالعه متن کامل مقاله‌ها تعداد ۴۲ مقاله (۲۴ مقاله داخلی و ۱۸ مقاله خارجی) مناسب که بر عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی تأکید داشته‌اند برای استخراج اطلاعات انتخاب شدند.



نمودار (۲) خلاصه‌ای از نتایج جستجو و انتخاب مقاله‌های مناسب

مرحله چهارم: استخراج اطلاعات مقاله‌ها

در این گام، مقاله‌های منتخب مطالعه شد و تمامی مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی با تأکید بر نقش گروه‌های آموزشی که جزء یافته‌های آنها بوده است، شناسایی و استخراج شدند. در این مطالعات پژوهشگران، تقریباً به عوامل مشترکی تأکید کرده‌اند پژوهش‌هایی که مؤلفه‌ها از آنها استخراج شدند با ذکر نام پژوهشگر و سال انتشار پژوهش همچنین نام مؤلفه‌های مشترک استخراج شده در پژوهش‌های داخلی به شرح جدول (۶) و در پژوهش‌های خارجی به شرح جدول (۷) است.

جدول (۶) وجوه اشتراک پژوهش‌های داخلی در زمینه عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی

عوامل تأثیرگذار	پژوهش‌های داخلی	کد پژوهش
جذب استادان توانمند در گروه		
تمامات علمی - گروهی	•	
مهارت‌های پژوهشی	•	
برنامه درسی	•	
ارزشیابی	•	
راهبردهای نوین یاددهی یادگیری		
فعال کردن بانک‌های اطلاعاتی	•	
برگزاری سمینارها و کارگاه‌های آموزشی	•	
واگذاری مسئولیت آموزشی و پژوهشی به اعضای هیئت علمی	•	
توجه به نیازهای اعضای هیئت علمی	•	
حمایت مدیریت	•	
وجود انعطاف‌پذیری در سیستم مدیریتی	•	
مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری	•	
ضابطه‌مند بودن عملکرد مدیریت		
لطیفی و سینا (۱۳۹۷)	۱	
بختیاری (۱۳۹۷)	۲	
اشراقی (۱۳۹۷)	۳	
نامی و همکاران (۱۳۹۶)	۴	
حجازی و همکاران (۱۳۹۶)	۵	
ثابت و همکاران (۱۳۹۶)	۶	
زجاجی و همکاران (۱۳۹۶)	۷	
شریف‌زاده و عبدالله‌زاده (۱۳۹۵)	۸	

عوامل تأثیرگذار	پژوهش‌های داخلی	کد پژوهش
جذب استادان توانمند در گروه	•	۹
تعاملات علمی - گروهی	•	۱۰
مهارت‌های پژوهشی	•	۱۱
برنامه درسی	•	۱۲
ارزشیابی	•	۱۳
راهبردهای نوین یاددهی یادگیری	•	۱۴
فعال کردن بانک‌های اطلاعاتی	•	۱۵
برگزاری سمینارها و کارگاه‌های آموزشی	•	۱۶
واگذاری مسئولیت آموزشی و پژوهشی به اعضای هیئت علمی	•	۱۷
توجه به نیازهای اعضای هیئت علمی	•	
حمایت مدیریت	•	
وجود انعطاف‌پذیری در سیستم مدیریتی	•	
مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری	•	
ضابطه‌مند بودن عملکرد مدیریت	•	
قرونه (۱۳۹۵)		
صفری و نیاز آذری (۱۳۹۳)		
نورشاهی (۱۳۹۳)		
رضائیان و همکاران (۱۳۹۳)		
سعادت‌طلب و همکاران (۱۳۹۳)		
زاهدی و بازرگان (۱۳۹۲)		
موسی‌خانی و همکاران (۱۳۹۲)		
محب‌زادگان و همکاران (۱۳۹۲)		
رحیمی و همکاران (۱۳۹۲)		

چنانچه در جدول (۶) نشان داده شده است، در پژوهش‌های داخلی بیشترین تأکید بر مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری، حمایت مدیریت از تلاش‌های فردی اعضا در جهت توسعه حرفه‌ای و توانمندی استادان در ایفای نقش حرفه‌ای است و بیشتر مؤلفه‌های تاثیرگذار توسط گروه‌های آموزشی، در پژوهش‌های حجازی و رستمی (۱۳۸۸) و رضائیان و همکاران (۱۳۹۳) مورد تأکید قرار گرفته‌اند.

در جدول (۷) نیز مشخص شده است که در پژوهش‌های خارجی حمایت مدیریت از تلاش‌های فردی اعضا در جهت توسعه حرفه‌ای، برگزاری سمینارها و کارگاه‌های آموزشی و ارزیابی نقش‌های آموزشی، پژوهشی، تربیتی، رهبری، مشاوره و اجرایی مورد تأکید بیشتری قرار گرفته‌اند و در پژوهش‌های گالات و ویور^۱ (۱۹۹۷) و نایت (۲۰۱۴) به بیشتر مؤلفه‌های استخراج شده، تأکید شده است.

مرحله پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌ها

در این مرحله کدهای (مؤلفه‌ها) شناسایی شده، دسته‌بندی شدند و مفاهیم به دست آمد. مفاهیم به دست آمده، در واقع به مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی اشاره دارند. مؤلفه‌هایی که به یک مقوله مشترک اشاره داشتند در کنار هم قرار گرفتند که این امر نیز به ایجاد ۱۴ مؤلفه مؤثر منتج شد. به برخی از این مقوله‌ها به‌طور مستقیم در داخل متون اشاره شده بود. برای مثال معیار مسئولیت‌پذیری مدیران با همین نام در متون متعددی به‌عنوان عامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از طرف گروه‌های آموزشی مورد توجه قرار گرفته بود؛ اما در برخی متون به‌طور غیرمستقیم با نام‌های دیگری مانند مدیران مسئول به‌عنوان عامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در گروه‌های آموزشی به آن اشاره شده بود که هر دو مورد تأکید قوی و تأکید مناسب به مقوله‌ها مد نظر قرار گرفته است و با توجه به توضیحات مرتبط با آنها نام‌گذاری شده‌اند.

^۱. Gullatt & Weaver

جدول (۸) طبقه‌بندی مؤلفه‌های اکتشافی

کد پژوهش	عوامل مربوط به هر طبقه	طبقه	ردیف
۹-۱۲-۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۱-۲۲-۲۳-۲۴-۲۶-۲۹-۳۲-۳۳-۳۷-۳۸-۳۹-۴۱	ضابطه‌مند بودن عملکرد مدیریت	مدیریتی	۱
۱-۷-۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۶-۱۷-۱۹-۲۱-۲۲-۲۳-۲۴-۲۶-۲۷-۲۹-۳۲-۳۳-۳۶-۳۷-۴۱	مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری		
۳-۹-۱۰-۱۲-۱۳-۱۴-۱۶-۱۸-۲۱-۲۳-۲۹۳۲-۳۳-۳۵-۳۹	وجود انعطاف‌پذیری در سیستم مدیریتی		
۳-۶-۹-۱۰-۱۲-۱۳-۱۴-۱۶-۱۷-۱۸-۲۰-۲۱-۲۳-۲۴-۲۶-۲۹-۳۰-۳۱-۳۲-۳۳-۳۵-۳۶-۳۸-۳۹-۴۱-۴۲	حمایت مدیریت		
۳-۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۶-۱۷-۱۸-۲۱-۲۳-۲۴-۲۶-۲۷-۲۹-۳۰-۳۱-۳۲-۳۳-۳۴-۳۵-۳۶-۳۹-۴۱	توجه به نیازهای اعضای هیئت علمی		
۳-۹-۱۰-۱۲-۱۳-۱۴-۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۳-۲۴-۲۵-۲۶-۲۷-۲۹-۳۱-۳۲-۳۳-۳۵-۳۶-۳۸-۳۹-۴۱	واگذاری مسئولیت آموزشی و پژوهشی به اعضای هیئت علمی		
۲-۸-۹-۱۰-۱۲-۱۴-۱۶-۱۷-۱۹-۲۰-۲۳-۲۴-۲۵-۲۷-۲۸-۲۹-۳۱-۳۲-۳۴-۳۶-۳۸-۴۱-۴۲	برگزاری سمینارها و کارگاه‌های آموزشی		
۲-۸-۹-۱۰-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۰-۲۴-۲۷-۲۹-۳۱-۳۲-۳۵-۳۶-۳۸-۴۰-۴۱	فعال کردن بانک‌های اطلاعاتی		
۵-۷-۱۲-۱۶-۱۹-۲۰-۲۷-۳۱-۳۲-۳۴-۳۵-۴۱	راهبردهای نوین یاددهی یادگیری	فراپندگی	۲
۲-۵-۶-۷-۹-۱۰-۱۲-۱۴-۱۶-۱۷-۱۸-۲۰-۲۳-۲۴-۲۵-۲۷-۲۹-۳۰-۳۱-۳۲-۳۴-۳۵-۳۶-۴۱	ارزشیابی		
۱-۲-۴-۵-۶-۹-۱۲-۱۴-۱۶-۱۹-۲۰-۲۳-۲۵-۲۷-۲۹-۳۰-۳۱-۳۲-۳۴-۳۵-۳۶-۴۰-۴۱	برنامه درسی		
۱-۲-۶-۷-۸-۹-۱۲-۱۴-۱۶-۱۷-۱۹۲۰-۲۳-۲۵-۲۶-۲۷-۲۸-۲۹-۳۲-۳۴-۳۵-۳۶-۴۰-۴۱	مهارت‌های پژوهشی		
۲-۵-۶-۷-۸-۹۱۲-۱۴-۱۶-۱۷-۱۹-۲۰-۲۳-۲۴-۲۵-۲۷-۲۹-۳۰-۳۱-۳۴-۳۵-۳۶-۳۸-۴۰-۴۱-۴۲	تعاملات علمی - گروهی		
۲-۶-۷-۹-۱۰-۱۴-۱۶-۱۹-۲۰-۲۱-۲۳-۲۴-۲۷-۲۹-۳۰-۳۱-۳۲-۳۸-۴۰-۴۱-۴۲	جذب استادان توانمند در گروه		

طبق جدول (۸)، مؤلفه‌های ضابطه‌مند بودن عملکرد مدیریت، مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری، وجود انعطاف‌پذیری در سیستم مدیریتی، حمایت مدیریت، توجه به نیازهای اعضای هیئت علمی، واگذاری مسئولیت آموزشی و پژوهشی به اعضای هیئت علمی، برگزاری سمینارها و کارگاه‌های آموزشی، فعال کردن بانک‌های اطلاعاتی در طبقه عوامل حمایتی - مدیریتی قرار گرفته‌اند. عوامل مدیریتی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی است که لازمه این تأثیر رعایت اصول مدیریتی در فرایند توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی است (استارک و پوندرا، ۱۹۹۸) در صورتی که اعضای هیئت علمی تصمیم داشته باشند که کار خود را به صورت حرفه‌ای انجام دهند یا به عبارت دیگر به توسعه حرفه‌ای دست یابند باید شبکه‌ای فراگیر از حمایت‌ها برای آنها در طول فعالیت حرفه‌ای‌شان در دسترس باشد (قرونه و همکاران، ۱۳۹۵).

مؤلفه‌های راهبردهای نوین یاددهی یادگیری، ارزشیابی، برنامه درسی، مهارت‌های پژوهشی، تعاملات علمی - گروهی جذب استادان توانمند در گروه، در طبقه دوم (فرایندی) قرار گرفته‌اند. منظور از عوامل فرایندی، عواملی هستند که در فرایند آموزش، پژوهش، تربیت، اجرا، مشاوره و رهبری به‌طور مستقیم در کنار استادان قرار دارند و رابطه تنگاتنگی با عملکرد استادان دارند (رضائیان و همکاران، ۱۳۹۳).

مرحله ششم: کنترل کیفیت

در روش فراترکیب، روبه‌های زیر برای حفظ کیفیت و سنجش روایی در نظر گرفته شده‌اند (چنیل و ویس، ۲۰۰۷).

✓ فراهم کردن توضیحات و توصیفات روشن و واضح برای گزینه‌های انتخاب شده در پژوهش (در پژوهش حاضر از این روش برای کنترل کیفیت نتایج طبق جدول (۹) بهره گرفته شده است)

✓ استفاده از رویکردها و نگرش‌های محرز برای تلفیق مطالعات اصلی پژوهش‌های کیفی

✓ استفاده از برنامه‌های محرز برای ارزیابی کیفیت مطالعات اصلی پژوهش‌های کیفی

✓ به‌کارگیری هر دو راهبرد جستجوی الکترونیک و دستی برای یافتن متون مرتبط

✓ استفاده از روش‌های کنترل کیفیت استفاده شده در مطالعات اصلی پژوهش‌های کیفی مثل ممیزی و بازبینی‌های مجدد توسط دو تن از خبرگان این حوزه

✓ پیشگیری از بروز جهت‌گیری‌های انتشاراتی

پایایی فراترکیب نیز با بهره‌گیری از نظر دو تن از خبرگان حوزه توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی به منظور اطمینان حاصل کردن و نیز صحنه‌گذاری بر نتایج به دست آمده حاصل شده است.

جدول (۹) توضیح و توصیف مؤلفه‌های شناسایی شده

ردیف	متغیرها	توضیح و توصیف
۱	ضابطه‌مند بودن عملکرد مدیرین	یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های نظام اداری مطلوب برای توسعه کارکنان، ضابطه‌مند بودن عملکرد مدیریت است (یعقوبی و یوسفی طبسی، ۱۳۹۵)؛ از این رو، ضابطه‌مند بودن عملکرد مدیریت در گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها مبتنی بر معیارهای حرفه دانشگاهی می‌تواند زمینه مناسبی برای توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی ایجاد کند.
۲	مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری	مشارکت منابع انسانی در تصمیم‌گیری به‌عنوان جنبه‌ای انسانی در سازمان‌ها به‌ویژه در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، به‌منزله ابزاری مناسب برای توسعه حرفه‌ای و افزایش کارایی و اثربخشی آنان و تغییر وضع موجود به‌کار برده می‌شود (آدابی و یکتاپار، ۱۳۹۴).
۳	وجود انعطاف‌پذیری در سیستم مدیریتی	در مدل‌های سازمانی جدید (شبکه‌ای، سلولی، حلقوی و کوآنومی) برای غلبه بر ناکارآمدی‌های ساختارهای سنتی و غیرقابل انعطاف مدیریتی، اشاره شده است که سازمان‌ها باید به ساختارهای پویاتر و انعطاف‌پذیرتری دست یابند. بنابراین، انعطاف‌پذیری در سیستم مدیریتی به‌عنوان شاه‌کلید سازگاری مدیران گروه‌های آموزشی از یک سو با اعضای هیئت علمی و از سوی دیگر با محیط بیرونی دانشگاه برای دستیابی به هدف توسعه اعضای هیئت علمی عمل می‌کند (میرکمالی و فرهادی‌راد، ۱۳۹۲).
۴	مهارت مدیرین	به بیان انجمن آموزش و توسعه منابع انسانی آمریکا (۲۰۱۱) برای موفقیت هر برنامه صرف‌نظر از خوب یا بد بودن، حمایت مدیران نقش کلیدی ایفا می‌کند. با توجه به اینکه توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از وظایف حساس مدیران است، در برابر این امر به همان اندازه مسئول هستند که در تهیه و تنظیم بودجه سازمان، لذا مدیران گروه‌های آموزشی می‌توانند با تأکید بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، پشتیبانی لازم را به عمل آورند (منشگر و عباسی، ۱۳۹۵)

رتبه	متغیرها	توضیح و توصیف
۵	توجه به نیازها و رضای اعضای هیئت علمی	با توجه به توصیف‌های گوناگون از کار دانشگاهی، مسلم است که اعضای هیئت علمی نیز مانند بسیاری از افراد در حرفه‌های گوناگون، دارای نیازهایی مانند نیاز به پیشرفت، رضایتمندی و ارتباط با دیگران، به‌روزرسانی مهارت‌ها، دانش و شایستگی‌های خود هستند (آهنچیان و سلیمانی، ۱۳۹۶). بنابراین، توجه به نیازها و رضایت اعضای هیئت علمی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم کیفیت خدمات آموزشی، پژوهشی و مدیریتی آنها را افزایش می‌دهد (ورجینسا، ۲۰۱۲).
۶	واگذاری مسئولیت آموزشی و پژوهشی به اعضای هیئت علمی	واگذاری مسئولیت به منابع انسانی به‌ویژه در سازمان‌های بزرگ مانند دانشگاه‌ها، ضرورتی برای دستیابی به هدف‌های سازمان محسوب می‌شود؛ این ضرورت در قالب واگذاری مسئولیت آموزشی و پژوهشی با توجه به تخصص و تجربه کاری از سوی گروه آموزشی به اعضای هیئت علمی می‌تواند زمینه حضور هر چه بیشتر اعضای هیئت علمی و اثربخشی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای آنان را ایجاد کند.
۷	برگزاری سمینارها و کارگاه‌های آموزشی	آموزش از طریق سمینارها و کارگاه‌های آموزشی با توجه به نیازهای اعضای هیئت علمی سازوکاری مناسب و مؤثر برای حمایت از توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی است. این امر در قالب گروه‌های کوچک و بزرگ و یادگیری تجربی باهدف بهبود دانش، مهارت و نگرش اعضای هیئت علمی صورت می‌گیرد (شریف‌زاده و عبدالله‌زاده، ۱۳۹۵).
۸	فعال کردن بانک‌های اطلاعاتی	توسعه و پیشرفت هر سازمان در زمینه‌های علمی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی به استفاده درست از اطلاعات جدید وابسته است؛ سریع‌ترین و کم‌هزینه‌ترین مجرا برای دستیابی به علوم جدید بهره‌گیری از منابع الکترونیکی است بنابراین فعال کردن بانک‌های اطلاعاتی از ضروری‌ترین زیرساخت‌های دانشگاه‌ها برای دسترسی سریع اعضای هیئت علمی به اطلاعات روز دنیا و پژوهش‌های تخصصی صورت گرفته در سایر دانشگاه‌های داخلی و خارجی است (سعادت‌طلب و همکاران، ۱۳۹۳).
۹	راهبردهای نوین یادگیری	راهبردهای نوین یاددهی یادگیری متشکل از اجزای مختلفی (مفهومی، ساختاری و عملکردی) هستند که می‌توان آنها را با دیدی جامع در چارچوب یک نظام رفتاری اثربخش مورد بررسی قرارداد (ترک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳). با توجه به تحولات در زمینه‌های مختلف آموزشی و لزوم بهره‌گیری از صلاحیت‌های لازم برای انطباق با شرایط جدید، لازم است تا با گذر از راهبردهای سنتی به سمت راهبردهای نوین در راستای توسعه صلاحیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی گام برداشت.

ردیف	متغیرها	توضیح و توصیف
۱۰	ارزشیابی	ارزشیابی فرایند گردآوری و تفسیر نظام‌دار شواهدی است که در نهایت به قضاوت ارزشی با چشم‌داشت به اقدامی معین می‌انجامد (کیامنش، ۱۳۸۱) و ارزشیابی هر فرایند باهدف افزایش کیفیت صورت می‌گیرد؛ بنابراین برای افزایش کیفیت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، ارزشیابی (ارزشیابی فراگیر، آموزشگر، برنامه درسی و مواد آموزشی) صورت می‌گیرد (حجازی و همکاران، ۱۳۹۶) و هر مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی باید تأثیر انواع آن را مدنظر قرار دهد (مندوی و همکاران، ۲۰۱۲).
۱۱	برنامه درسی	برنامه درسی به‌روز شده باعث می‌شود که استادان هدف‌های حرفه‌ای و شخصی را دوباره بررسی کنند. برای برخی اعضای هیئت علمی، وقتی نوآوری در برنامه درسی اتفاق می‌افتد، تغییرات عمده‌ای در حرفه آنان حاصل می‌شود، بنابراین اعضای هیئت علمی باید آمادگی هماهنگی با تغییرات برنامه درسی را در جهت توسعه حرفه‌ای داشته باشند (زجاجی و همکاران، ۱۳۹۶).
۱۲	مهارت‌های پژوهشی	هدف گروه‌های آموزشی برای افزایش مهارت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی، تولید و ارتقای دانش در جهت توسعه حرفه‌ای آنان است. در بیشتر دانشگاه‌ها اعضای هیئت علمی که نسبت به سایر استادان از توسعه حرفه‌ای بیشتری برخوردارند افرادی هستند که در زمینه‌های پژوهشی موفقیت‌های بیشتری به دست آورده و زمان بیشتری را در این مسیر صرف کرده‌اند و از سوی گروه‌های آموزشی در این زمینه، حمایت شده‌اند (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۲ و نایت، ۲۰۱۴).
۱۳	تعاملات علمی - گروهی	تعامل علمی گروهی اعضای هیئت علمی شامل تعامل استادان با جامعه علمی، با دانشجویان، با بیرون دانشگاه، تعامل بین دانشگاهی و تعامل با یکدیگر است. در جهت رسیدن به اعضای هیئت علمی توسعه‌یافته، باید بیان کرد که یکی از عوامل اصلی در جامعه علمی، ارتباط و تعامل است و در رشد علمی آنچه اعضای هیئت علمی را به‌روز نگه می‌دارد و باعث حرکت و پویایی آنها می‌شود و به‌عنوان یک عامل انگیزشی عمل می‌کند، تعاملات علمی گروهی است (رضائیان و همکاران، ۱۳۹۳).
۱۴	تبدیل استادان توانمند در گروه	استادان به‌عنوان نیروهای اصلی اجرای تعهدات آموزش عالی و مسئولان گسترش دانش و فناوری به‌عنوان مربیان تربیت و آموزش نیروهای متخصص و جهت‌دهندگان توسعه در همه ابعاد در دانشگاه‌ها محسوب می‌شوند (احمدآبادی و بذرافشان مقدم ۱۳۹۴) از این‌رو، دقت گروه‌های آموزشی در جذب استادان توانمند که جزء بزرگ‌ترین منابع در دانشگاه‌ها، دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی هستند؛ تأثیر بسزایی بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، توسعه دانشگاه و کشور خواهد گذاشت.

مرحله هفتم: ارائه یافته‌ها

در گام نهایی از بخش کیفی پژوهش؛ پس از مطالعه ۴۲ پژوهش منتخب و استخراج ۱۴ مؤلفه مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در گروه‌های آموزشی مؤلفه‌های استخراج شده براساس ماهیت آنها در دو عامل (طبقه) مدیریتی و فرایندی طبق جدول (۱۰) طبقه‌بندی و در ادامه بررسی و تحلیل شدند.

جدول (۱۰) ارائه یافته‌ها

عوامل مربوط به هر طبقه	طبقه	ردیف
ضابطه‌مند بودن عملکرد مدیریت	۱	۱
مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری		
وجود انعطاف‌پذیری در سیستم مدیریتی		
حمایت مدیریت از تلاش‌های فردی اعضا در جهت توسعه حرفه‌ای		
توجه به نیازهای اعضای هیئت علمی		
واگذاری مسئولیت آموزشی و پژوهشی به اعضای هیئت علمی		
برگزاری سمینارها و کارگاه‌های آموزشی		
فعال کردن بانک‌های اطلاعاتی	۲	۲
راهبردهای نوین یاددهی یادگیری		
ارزشیابی		
برنامه درسی		
مهارت‌های پژوهشی		
تعاملات علمی - گروهی		
جذب استادان توانمند در گروه		

بررسی فرضیه دوم: تعیین میزان اهمیت عوامل مؤثر در توسعه حرفه‌ای اعضای

هیئت علمی با تأکید بر نقش گروه‌های آموزشی

برای بررسی این فرضیه و اجرای بخش کمی پژوهش با گردآوری نظر مدیران گروه‌های آموزشی و اعضای هیئت علمی در مورد میزان اهمیت هر یک از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و مقایسه میانگین نظر آنها با ملاک آزمون نتایج کسب شده در جدول (۱۱) نشان داده شده است.

جدول (۱۱) مقایسه میانگین نظر مدیران گروه‌های آموزشی و اعضای هیئت علمی درباره میزان اهمیت هر کدام از مؤلفه‌های اکتشافی با ملاک آزمون ($Q3=7/5$)

ردیف	مؤلفه‌های مربوط به عوامل تأثیرگذار توسط گروه‌های آموزشی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	تفاوت با ملاک	درجه آزادی	T	P	رتبه
۱	ضابطه‌مند بودن عملکرد مدیریت	۲۴۴	۸/۲۶	۱/۳۷	۰/۷۶	۲۴۳	۸/۶۶	۰/۰۰۰	۹
۲	مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری	۲۴۴	۸/۷۶	۱/۵۰	۱/۲۶	۲۴۳	۱۳/۱۲	۰/۰۰۰	۱
۳	انعطاف‌پذیری در سیستم مدیریتی	۲۴۴	۸/۱۷	۱/۵۶	۰/۶۷	۲۴۳	۶/۷۱	۰/۰۰۰	۱۱
۴	حمایت مدیریت از تلاش‌های فردی اعضا در جهت توسعه حرفه‌ای	۲۴۴	۸/۶۹	۱/۱۲	۱/۱۹	۲۴۳	۱۶/۶۱	۰/۰۰۰	۲
۵	توجه به نیازهای اعضای هیئت علمی	۲۴۴	۸/۰۱	۱/۴۵	۰/۵۱	۲۴۳	۵/۵۴	۰/۰۰۰	۱۳
۶	واگذاری مسئولیت آموزشی و پژوهشی به اعضای هیئت علمی	۲۴۴	۸/۰۴	۱/۳۸	۰/۵۴	۲۴۳	۶/۱۸	۰/۰۰۰	۱۲
۷	برگزاری سمینارها و کارگاه‌های آموزشی	۲۴۴	۸/۳۱	۱/۶۸	۰/۸۱	۲۴۳	۷/۵۹	۰/۰۰۰	۷
۸	فعال کردن بانک‌های اطلاعاتی	۲۴۴	۸/۲۵	۱/۵۳	۰/۷۵	۲۴۳	۷/۷۰	۰/۰۰۰	۱۰
۹	راهبردهای نوین یاددهی یادگیری	۲۴۴	۸/۵۰	۱/۴۸	۱/۰۰	۲۴۳	۱۰/۵۴	۰/۰۰۰	۴
۱۰	ارزشیابی	۲۴۴	۸/۲۹	۱/۳۴	۰/۷۹	۲۴۳	۹/۲۸	۰/۰۰۰	۸
۱۱	برنامه درسی	۲۴۴	۸/۳۹	۱/۵۰	۰/۸۹	۲۴۳	۹/۲۷	۰/۰۰۰	۵
۱۲	مهارت‌های پژوهشی	۲۴۴	۸/۵۱	۱/۵۶	۱/۰۱	۲۴۳	۱۰/۱۲	۰/۰۰۰	۳
۱۳	تعاملات علمی - گروهی	۲۴۴	۷/۹۵	۱/۳۵	۰/۴۵	۲۴۳	۵/۲۴	۰/۰۰۰	۱۴
۱۴	جذب استادان توانمند در گروه	۲۴۴	۸/۳۸	۱/۴۵	۰/۸۸	۲۴۳	۹/۴۷	۰/۰۰۰	۶

چنان‌که در جدول (۱۱) دیده می‌شود، تفاوت معنی‌داری بین میانگین نظر مدیران گروه‌های آموزشی و اعضای هیئت علمی درباره میزان اهمیت هر کدام از چهارده مؤلفه با ملاک آزمون ($Q3=7/5$) وجود دارد ($p < 0/05$). بدین معنی که از نظر مدیران گروه‌های آموزشی و اعضای هیئت علمی، اهمیت هر کدام از مؤلفه‌های تعیین‌شده در حد بسیار بالا (بالتر از چارک سوم) است. برای تعیین تفاوت معنی‌دار در رتبه‌بندی چهارده مؤلفه مربوط به عوامل تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی توسط گروه‌های آموزشی، آزمون فریدمن انجام گرفت. نتایج این آزمون، نشان داد که تفاوت معنی‌داری در رتبه‌بندی چهارده مؤلفه تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی

توسط گروه‌های آموزشی وجود دارد (آماره فریدمن = $115/58$ و $p < 0/05$)؛ یعنی تفاوت بین اهمیت هر کدام از مؤلفه‌ها از دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی و اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان معنی‌دار است. بر این اساس، از دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی و اعضای هیئت علمی، مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری، حمایت مدیریت و مهارت‌های پژوهشی دارای بالاترین رتبه است.

نتیجه‌گیری

در این پژوهش تلاش شد که عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی شناسایی، تبیین و طبقه‌بندی شوند و اهمیت این عوامل از دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی و اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان مورد بررسی قرار گیرد. بر اساس یافته‌های پژوهش در بیشتر پژوهش‌های داخلی و خارجی دهه اخیر، چهارده مؤلفه ضابطه‌مند بودن عملکرد مدیریت، مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری، وجود انعطاف‌پذیری در سیستم مدیریتی، حمایت مدیریت از تلاش‌های فردی اعضا در جهت توسعه حرفه‌ای، توجه به نیازهای اعضای هیئت علمی، واگذاری مسئولیت آموزشی و پژوهشی به اعضای هیئت علمی، برگزاری سمینارها و کارگاه‌های آموزشی، فعال کردن بانک‌های اطلاعاتی، راهبردهای نوین یاددهی یادگیری، ارزشیابی، برنامه درسی، مهارت‌های پژوهشی، تعاملات علمی گروهی، جذب استادان توانمند در گروه به‌عنوان عوامل تأثیرگذار توسط گروه‌های آموزشی بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی مورد تأکید قرار گرفته‌اند. اشراقی (۱۳۹۷)؛ قرونه (۱۳۹۵)؛ گراوت (۲۰۱۳) و کافریلا و زاین (۱۹۹۹) در پژوهش‌های خود این مؤلفه‌ها را برای توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی لازم و ضروری دانسته‌اند.

با توجه به اینکه توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی فرایندی چندبعدی است؛ توجه و تأکید بر چهارده مؤلفه اکتشافی در این پژوهش می‌تواند به افزایش کیفیت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی منجر شود؛ چنانچه یعقوبی و یوسفی طبسی (۱۳۹۵) مطرح کرده‌اند یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های نظام اداری مطلوب برای توسعه کارکنان و سازمان، ضابطه‌مندی عملکرد مدیریت است، بنابراین، در صورتی که مدیران گروه‌های آموزشی معیارها و ضابطه‌های حرفه‌ای را رعایت نکنند، به تدریج اعضای هیئت علمی انگیزه تلاش خود را برای توسعه حرفه‌ای از دست خواهند داد؛ مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری سبب تقویت قدرت تصمیم‌گیری، تحلیل و بررسی مسائل محیط آموزشی پژوهشی آنان می‌شود و هیچ گروه آموزشی نمی‌تواند بدون مشارکت اعضای

هیئت علمی در تصمیم‌گیری و ایجاد رضایت و خشنودی حاصل از آن، در درازمدت موفقیت و توسعه لازم را کسب کند (آدابی و یکتایار، ۱۳۹۴).

میرکمالی و فرهادی (۱۳۹۲) انعطاف‌پذیری در سیستم مدیریتی را که از مؤلفه‌های اکتشافی این پژوهش است؛ به‌عنوان شاه‌کلید سازگاری مدیران گروه‌های آموزشی از یک سو با اعضای هیئت علمی و از سوی دیگر با محیط بیرونی دانشگاه برای دستیابی به هدف توسعه اعضای هیئت علمی معرفی کرده‌اند از این‌رو، بی‌توجهی به این مقوله به‌عنوان مانع توسعه اعضای هیئت علمی محسوب می‌شود. از سوی دیگر، حمایت و پشتیبانی مدیران از فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی متأثر از نگرش‌ها، مهارت‌ها و توانمندی‌های آنان است تا زمانی که مدیران نگرش مثبتی به این فرایند نداشته باشند و آن را برای سازمان ضروری ندانند، نمی‌توان انتظار رشد خاصی از توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی داشت. درواقع، حمایت مدیران از توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی می‌تواند فرایند توسعه را بهبود بخشیده و کیفیت و اثربخشی بالایی را برای سازمان به ارمغان آورد (منشگر و عباسی، ۱۳۹۵).

مؤلفه اکتشافی دیگر در این پژوهش، توجه به نیازها و رضایت اعضای هیئت علمی است؛ چراکه می‌تواند به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و مدیریتی اعضای هیئت علمی که به توسعه حرفه‌ای آنان منجر می‌شود، تأثیر بگذارد. بنابراین از مهم‌ترین وظایف مدیران گروه‌های آموزشی توجه به نیازهای اعضای هیئت علمی در جهت توسعه حرفه‌ای آنان است؛ مؤلفه اکتشافی دیگر، واگذاری مسئولیت آموزشی و پژوهشی به اعضای هیئت علمی است. چنانچه پیتز دراکر بیان کرده است توجه به این مؤلفه با توسعه سازمان اهمیت بیشتری پیدا می‌کند تا حدی که ادامه حیات دستگاه بدون واگذاری مسئولیت پژوهشی با توجه به تخصص و تجربه کاری میسر نیست؛ از این‌رو، واگذاری مسئولیت آموزشی و پژوهشی به اعضای هیئت علمی می‌تواند زمینه حضور هر چه بیشتر اعضای هیئت علمی و اثربخشی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای آنان را ایجاد کند.

برگزاری سمینارها و کارگاه‌های آموزشی از سوی گروه‌های آموزشی در صورتی که بر پایه نیازهای شناخته شده اعضای هیئت علمی استوار بوده و از کیفیت لازم برخوردار باشد، می‌تواند موجب توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی شود؛ چنانچه شریف‌زاده و عبدالله زاده (۱۳۹۵) بیان کرده‌اند بی‌توجهی به این امر به معنای نادیده گرفتن ارزش آموزش یادگیری گروهی و چشم‌پوشی از فواید آن (بهبود نگرش و دانش) است. فعال

کردن بانک‌های اطلاعاتی (ایجاد امکان دسترسی به منابع اطلاعاتی و یافته‌های علمی، اشتراک دانش، آموزش از راه دور، دسترسی به کتابخانه‌های مجازی و سایر موارد از طریق منابع الکترونیکی) مزایای بی‌شماری در زمینه پژوهش، آموزش و ارتباطات برای اعضای هیئت علمی توسط گروه‌های آموزشی به دلیل نیاز دسترسی آنان به جدیدترین یافته‌های علمی در راستای افزایش کیفیت خدمات حرفه‌ای آنان به ارمغان می‌آورد (سعادت‌طلب و همکاران، ۱۳۹۳).

راهبردهای نوین یاددهی یادگیری در متن یک رویکرد راهبردی و با رهبری مناسب، به‌مثابه الگوی سیستمی توسعه سیستم‌های رفتاری اعضای هیئت علمی و زمینه‌ساز توسعه حرفه‌ای آنان عمل می‌کند؛ مؤلفه ارزشیابی (ارزشیابی فراگیر، آموزشگر، برنامه درسی و مواد آموزشی) نیز که در این پژوهش کشف شده است چنانچه مندی و همکاران (۲۰۱۲) مطرح کرده‌اند؛ جزء جدانشدنی مدل‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی است. همچنین گروه‌های آموزشی موظف هستند اعضای هیئت علمی را در طراحی برنامه درسی جدید مشارکت داده و در روش‌های تدریس مورد نیاز برنامه درسی جدید آموزش دهند. سرانجام، مشاوره و گزینه‌های شغلی جایگزین نیز برای اعضای هیئت علمی فراهم شود. گروه‌های آموزشی که برنامه‌هایی برای تغییر برنامه‌درسی متناسب با مسائل و چالش‌های موجود ندارند احتمالاً مشکلاتی را تجربه می‌کنند که مانع توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی می‌شود.

مؤلفه مؤثر دیگر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی توجه به کسب مهارت‌های پژوهشی آنان از سوی گروه‌های آموزشی و ایجاد زمینه‌های مناسب برای افزایش این مهارت است. گروه‌های آموزشی با اقداماتی مانند کاهش ساعات تدریس استادان، محدود کردن فعالیت‌های اجرایی و مدیریتی ایشان و ایجاد فرهنگ انتشار یافته‌های علمی و پژوهشی از سوی استادان می‌توانند موجب افزایش مهارت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی در راستای توسعه آنان شوند. به نظر می‌رسد بدون توجه به این امر گروه‌های آموزشی نمی‌توانند انتظار ارائه خدمات پژوهشی اعضای هیئت علمی را داشته باشند. افزون بر مولفه‌های ذکر شده با توجه به تأثیر تضارب آرا و افکار در پیش بردن دانش در حوزه‌های علمی و دانشگاهی، ایجاد زمینه‌های تعاملات علمی گروهی برای اعضای هیئت علمی در جامعه علمی ضروری به نظر می‌رسد. همچنین با توجه به اینکه اعضای هیئت علمی از عوامل اصلی دستیابی به رسالت دانشگاه‌ها به‌شمار می‌روند؛ توجه گروه‌های آموزشی به جذب اعضای هیئت علمی توانمند و شایسته تأثیر

بسیاری بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، توسعه دانشگاه و کشور خواهد گذاشت.

با توجه به این نتیجه پژوهش که مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری و حمایت مدیریت از تلاش‌های فردی اعضا در جهت توسعه حرفه‌ای و مهارت‌های پژوهشی در بالاترین رتبه نسبت به سایر مؤلفه‌ها قرار دارند می‌توان گفت که احتمالاً اعضای هیئت علمی و مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید باهنر کرمان چهارده مؤلفه را مدنظر قرار داده‌اند و به سه مؤلفه ذکرشده به دلیل ایجاد زمینه مناسب‌تر برای دستیابی به هدف توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی امتیاز بیشتری داده‌اند.

- با توجه به عوامل حمایتی و مدیریتی اکتشافی در این پژوهش می‌توان بیان کرد که در فرایند توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی عوامل مختلفی از سوی گروه‌های آموزشی تأثیرگذار هستند. بنابراین پیشنهاد می‌شود به منظور اجرای برنامه‌های اثربخش توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، نخست زمینه‌ها و حمایت‌های لازم توسط گروه‌های آموزشی برای توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی فراهم شود. در صورتی که اعضای هیئت علمی از سوی گروه‌های آموزشی و مدیران آنها پشتیبانی نشوند، عزم و انگیزه‌ای برای اعضای هیئت علمی در جهت توسعه حرفه‌ای و شرکت در برنامه‌های مربوط به آن باقی نخواهد ماند و طبعاً توسعه حرفه‌ای آنان اتفاق نخواهد افتاد.

- در ارتباط با عوامل فرایندی مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی به مدیران گروه‌های آموزشی و مسئولان دانشگاه پیشنهاد می‌شود ضمن جذب استادان توانمند در گروه آموزشی، از طریق اطلاع‌رسانی و آگاهی‌بخشی به اعضای هیئت علمی، دیدگاه و وجه نظر مساعد آنها را نسبت به اهمیت عوامل فرایندی (ارزشیابی، برنامه درسی، کسب مهارت‌های پژوهشی توسط اعضای هیئت علمی، تعاملات علمی گروهی و راهبردهای نوین یاددهی یادگیری) و تأثیر آنها بر توسعه حرفه‌ای خویش جلب کنند و در جهت ایجاد نوآوری‌های لازم در این فرایندها اقدام کنند.

- با توجه به چهارده عامل اکتشافی مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از سوی گروه‌های آموزشی در این پژوهش و با توجه به این نکته که توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی یک جریان خود تنظیم است و فراهم کردن زمینه‌های توسعه می‌تواند تا حدود زیادی بستگی به عملکرد و حمایت گروه‌های آموزشی از اعضای هیئت علمی داشته باشد، به مسئولان دانشگاه‌ها و به‌ویژه به مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود ضمن فراهم ساختن زیرساخت‌های حمایتی مدیریتی و

فرایندی مشوق توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، از نتایج این پژوهش و چهارده مؤلفه شناسایی شده به‌عنوان برنامه راهبردی برای تنظیم و اجرای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی بهره‌گیری کنند.

- به سایر پژوهشگران حوزه توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی پیشنهاد می‌شود ضمن شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از طرف دانشکده‌ها و دانشگاه‌ها به تفکیک، به بررسی میزان تأثیر مؤلفه‌های شناسایی شده بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی اقدام کنند.

منابع

- آدابی، حسن؛ و یکتایار، مظفر (۱۳۹۴). ارتباط جو سازمانی و اعتماد سازمانی با میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری. *پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*، ۴(۱)، ۸۱-۹۱.
- اجتهادی، مصطفی؛ قورچیان، نادرقلی؛ جعفری، پریش؛ و شفیع‌زاده، حمید (۱۳۹۰). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بهسازی هیئت علمی به منظور ارائه یک مدل مفهومی. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۱۷(۴)، ۲۱-۲۶.
- احمدآبادی، آرزو؛ و بذرافشان مقدم، مجتبی (۱۳۹۴). بررسی نقش توسعه اعضای هیئت علمی در مسیر رسیدن به توسعه پایدار. *دومین همایش بین‌المللی مدیریت و فرهنگ توسعه، مؤسسه سفیران فرهنگی مبین: تهران*.
- اشراقی، رویا (۱۳۹۷). مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی استان ایلام). *مدیریت کشاورزی و توسعه*، ۱۷(۴)، ۴۹۹-۵۰۸.
- بختیاری، حسن (۱۳۹۷). بررسی وضعیت و نیازهای توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی. *پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی*، ۱۱(۴۲)، ۱۰۳-۱۳۰.
- پورکریمی، جواد (۱۳۸۹). الگوی توسعه‌ی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی سازمان‌های پژوهشی (مورد: جهاد دانشگاهی). *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، ۲(۲)، ۱۴۱-۱۵۵.
- ثابت، عباس؛ یدالهی خالص، حسین؛ رازقی، سعید؛ و شاکری‌زاده شیرازی، حسین (۱۳۹۶). عوامل سازمانی و روان‌شناختی مؤثر بر توسعه و بهسازی عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی. *راهبردهای مدیریت در نظام سلامت*، ۲(۳)، ۱۶۳-۱۷۲.
- حجازی، یوسف؛ و رستمی، فرحناز (۱۳۸۸). بررسی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی کشاورزی (مطالعه موردی: دانشکده‌های کشاورزی تهران). *مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی*، ۲(۳)، ۳۴۷-۳۵۸.
- حجازی، یوسف؛ نساج‌های صرافی، محمدعلی؛ و آهنگری، اسماعیل (۱۳۹۶). بررسی عامل‌های مؤثر بر توسعه صلاحیت‌های حرفه‌ای آموزشگران ترویجی سازمان جنگل‌ها، مراتع و آبخیزداری. *فصلنامه مدیریت آموزش کشاورزی*، ۵۶، ۴۰-۶۷.

رحیمی، ابراهیم؛ دهقانی، علی؛ و بهارلو، رسول (۱۳۹۲). دیدگاه اعضای هیئت علمی در مورد راهکارهای مؤثر بر توانمندسازی ایشان و تدوین پرسشنامه‌ای ساختارمند. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۱۳(۱)، ۲۹-۳۸.

رضائیان، علی؛ خندان، علی اصغر؛ گنجعلی، اسدالله؛ و مریدیان، حسن (۱۳۹۳). بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها؛ مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع). *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۴(۴)، ۵۱۴-۴۹۱.

زاهدی، سکینه؛ و بازگان، عباس (۱۳۹۲ الف). نظر اعضای هیئت علمی درباره نیازهای توسعه حرفه‌ای آنان و شیوه‌های برآوردن نیازها. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۶۹، ۶۷-۸۹.

زاهدی، سکینه؛ و بازگان، عباس (۱۳۹۲ ب). نگاهی به مفهوم توسعه حرفه‌ای هیئت علمی و تجربه‌های موفق در برنامه‌ریزی و اجرای آن. *نامه آموزش عالی*، ۶(۲۱)، ۲۶-۷.

زجاجی، ندا؛ خنیفر، حسین؛ آقاحسینی، تقی؛ و یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۶). طراحی چارچوب توسعه حرفه‌ای مدرسان تربیت معلم در پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان استان اصفهان. *فصلنامه علمی پژوهشی تدریس پژوهی*، ۵(۴)، ۱۶۴-۱۴۳.

سعادت‌طلب، آیت؛ فتحی واجارگاه، کوروش؛ فراستخواه، مقصود؛ و خراسانی، اباصلت (۱۳۹۳). بررسی موانع آموزش و بهسازی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران (مطالعه کیفی). *فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*، ۴(۶)، ۲۹-۵۶.

شریف‌زاده، محمدشریف؛ و عبدالله‌زاده، غلامحسین (۱۳۹۵). ملزومات برگزاری دوره‌های آموزشی برای توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی. *نامه آموزش عالی*، ۹(۳۳)، ۳۹-۶۲.

صادقی، فتح‌یله؛ حسینی، سیدمحمود؛ رضوان‌فر، احمد؛ شریف‌زاده، ابوالقاسم و پگاه، مریدالسادات (۱۳۸۸). واکاوی عوامل تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشکده‌های کشاورزی. *مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی*، ۴۰(۴)، ۷۷-۶۹.

صفری، مریم؛ و نیازآذری، کیومرث (۱۳۹۳). واکاوی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد آزادشهر. *فصلنامه روان‌شناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن*، ۵(۲)، ۱-۶.

قرونه، داوود؛ میرکمالی، سیدمحمد؛ بازرگان، عباس؛ و خرازی، سیدکمال (۱۳۹۵). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۱(۱)، ۸۹-۱۱۵.

قلی‌فر، احسان؛ حجازی، سیدیوسف؛ حسینی، سیدمحمود و رضایی، عبدالمطلب (۱۳۹۰). تحلیل عاملی مهارت‌های حرفه‌ای لازم برای موفقیت شغلی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۱۷(۲)، ۳۷-۵۸.

کیامنش، علیرضا (۱۳۸۳). ارزشیابی آموزشی. تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
لطیفی، میثم؛ و سینا، میلاد (۱۳۹۷). مؤلفه‌های ساختاری اثرگذار بر راهبرد توسعه منابع انسانی (مورد مطالعه: استادان و اعضای هیئت علمی). یازدهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و کارآفرینی و نوآوری‌های باز.

محب‌زادگان، یوسف؛ پرداختچی، محمدحسن؛ قهرمانی، محمد و فراستخواه، مقصود (۱۳۹۲). تدوین الگویی برای توسعه اعضای هیئت علمی با رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۱۹(۴)، ۱-۲۵.

مرادی، حوریه و بیژنی، مسعود (۱۳۹۲). بررسی اثرات مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای کارگزاران ترویج کشاورزی بر کارآفرینی سازمانی در استان کرمانشاه. مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۴۴(۳)، ۴۲۹-۴۳۹.

منشگر، مریم و عباسی، اسدالله (۱۳۹۵). آسیب‌شناسی و راهکارهای حمایت مدیران از بالندگی و توسعه منابع انسانی. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۳(۸)، ۲۹-۵۶.

موسی‌خانی، محمد؛ حسنقلی‌پور، طهمورث؛ و وظیفه، زهرا (۱۳۹۲). ارائه مدل تبیین رابطه فرایندهای مدیریت دانش با توسعه منابع انسانی در آموزش عالی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۶(۲۲)، ۴۹-۷۰.

مهرابیان، فردین؛ نصیری‌پور، امیراشکان؛ فرمانبر، ربیع‌الله؛ و کشاورز محمدیان، سکینه (۱۳۹۰). تعیین عوامل ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه اعضای هیئت علمی و غیر هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان. پژوهش در علوم پزشکی، ۳(۲)، ۵۸-۶۳.

میرکمالی، سیدمحمد؛ و فرهادی راد، حمید (۱۳۹۲). کنکاشی در ساختارهای سازمانی دانشگاه به منظور ارائه یک مدل تلفیقی. *تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۵(۱)، ۷۵-۱۰۰.

نامی، کلثوم؛ سیدعباس‌زاده، میرمحمد؛ و حسنی، محمد (۱۳۹۶). مدل‌یابی ساختاری تأثیر عوامل سازمانی بر توسعه منابع انسانی با نقش میانجی فرایند مدیریت دانش و الگوی انتقال آموزش. *فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۴(۱۴)، ۷۷-۹۶.

نورشاهی، نسرين (۱۳۹۳). عوامل مؤثر بر رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی ارائه راهکارهایی برای بهبود آن. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲۰(۳)، ۹۵-۱۲۰.

یعقوبی، نورمحمد؛ و یوسفی طبسی، حلیمه (۱۳۹۵). سلامت نظام اداری با رهیافت اجرایی شدن سیاست‌های کلی نظام اداری؛ مطالعه تأثیر توسعه دولت الکترونیک بر ارتقای سلامت نظام اداری از دید کارکنان دانشگاه بیرجند. *فصلنامه حقوق اداری*، ۲(۷)، ۱۱۳-۱۴۲.

Baker, L., Leslie, K., Panisko, D., Walsh, A., Wong, A., Stubbs, B., & Mylopoulos, M. (2018). Exploring Faculty Developers' Experiences to Inform Our Understanding of Competence in Faculty Development. *Academic Medicine*, 93(2), 265-273.

Barratt, M. S., & Moyer, V. A. (2004). Effect of a Teaching Skills Program on Faculty Skills and Confidence. *Ambulatory Pediatrics*, 4(1), 117-120.

Berquist, W. H., & Phillips, S. R. (1975). Components of an effective faculty development program, *The Journal of Higher Education*, 46(2), 177-211.

Borg, Simon (2018). Evaluating the Impact of Professional Development. *RELC Journal*, 49(2), 1-22.

Brody, C., & Scholar, F. (2007). Success Factors for Faculty Development in Thailand Higher Education. *TUSEF*: <http://www.fulbrightthai.org/>.

Brutkiewicz, R. (2012). Research faculty development: an historical perspective and ideas for a successful future. *Advances in Health Sciences Education*, 17(2), 258-268.

Caffarella, R. S. & Zinn, L. F. (1999). Professional development for faculty: A conceptual framework of barriers and supports. *Innovative Higher Education*, 23(4), 241 – 254.

- Centra, J. (1978). Types of Faculty Development Programs. *The Journal of Higher Education*, 49(2), 151-162.
- Estarek, C., & Ponder, B. (1988). Professional Development How tos: strategies for surving Faculty preferences. *Innovation Education*, 22(3), 103-113.
- Gitlin, S., Yuan, Z., Little, R., & Todd, R. (2005). *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>.
- Gravett, E. O. (2013). Promoting professional excellence for faculty and graduate students. *Faculty Development*, 434, 982-2815.
- Gullatt, D., & Weaver, S. W. (1997). Use of faculty development activities to improve the effectiveness of U.S. institutions of higher education. *Annual Meeting of the Professional and Organizational Development Network in Higher Education* (22nd, Hines City, October 16–19).
- Heineke, A. (2018). Linguistically responsive professional development: An apprenticeship model. *Improving Schools*, 21(1), 32-47.
- Hou, S. H., Horng, R. Y., & Chen, P. H. (2016). Professional Development in Practice: An Exploratory Study with Attending Physicians. *Employment Psychology & Marketing*, 5, 1-11.
- King, H. (2004). Continuing professional development in higher education: What do academics do? *Planet*, 13(1), 26-29.
- Knight, J. (2014). *Professional Development for Faculty and Staff in Ras Al Khaimah's Higher Education Institutions*. Ontario Institute for Studies in Education, University of Toronto, Canada.29
- Laursen, S., & Rocque, B. (2009). Faculty development for institutional change: Lessons from an advance project. *The Magazine of Higher Learning*, 41(2), 18-26.
- Lawler, P., & King, K. (2000). *Planning for effective faculty development: using Adult Learning Strategies*, Krieger Publishing Company, United States.
- MacPhail, A., Ulvik, M., Guberman, A., Czerniawski, G., Oolbekkink-Marchand, H., & Bain, Y. (2018). The professional development of higher education-based teacher educators: needs and realities. *Professional Development in Education*, 1, 1-14.

- McLean, M., Cilliers, F., & Van Wyk, J. M. (2008). Faculty development: Yesterday, today and tomorrow. *Medical Teacher*, 26(30), 555–584.
- Mundy, M., Kupczynski, L., & Ellis, J. D. (2012). Setting the standard for faculty professional development in higher education. *Journal of Academic & Business Ethics*, 5, 1-9.
- Newland, M., Newland, J., Steele, D. J., Lough, R., & McCurdy, F. (2003). Experience with a program of faculty development. University of Nebraska Medical Center. *Journal Medical Teacher*, 25(2), 207-209.
- Olmstead, A., & Turpen, Ch. (2016). Assessing the interactivity and prescriptiveness of faculty professional development workshops: The real-time professional development observation tool. *Physical Review Phisics Education Research*, 12(2), 2469-9896.
- Perez-Foguet, A., Lazzarini, B., Gine, R., Velo, E., Boni, A., Sierra, M., ... & Trimmingham, R. (2017). Promoting sustainable human development in engineering: Assessment of online courses within continuing professional development strategies. *Journal of Cleaner Production*, 172, 4286-4302.
- Priest, A. W. (2001). An investigation into faculty development practices in graduate physical therapy education programs. Retrieved on 16. 7. 2011 from: http://etd.lib.ttu.edu/theses/available/etd_07022008.
- Roscoe, J. (2010). Continuing professional development in higher education. *Human Resource Development International*, 5(1), 3-9.
- Steinert, Yvonne (2000). Faculty development in the new millennium: key challenges and future directions, *Journal of Medical Teacher*, 1, 22-30.
- Steinert, Y., Mann, K., Centeno, A., Dolmans, D., Spencer, J., Gelula, M. & Prideaux, D. (2006). A systematic review of faculty development initiatives designed to improve teaching effectiveness in medical education: BEME Guide No. 8. *Medical Teacher*, 28(6), 497–526.
- Watts, G., & Hammons, J. (2001). Professional development: Setting the context. *New Directions for Community College*, 12, 5-10.
- Wesley, J. (2005). *Current characteristics of faculty development in public two-year colleges in Texas*. Ph.D. dissertation of Philosophy. Texas A&M University.
- Wynants, Sh., & Dennis, J. (2018). Professional development in an inline context: opportunities and challenges from the voices of college faculty. *Journal of Educator Online*, 15(1), 15-28.