



بررسی رویکردهای توسعه حرفه‌ای بر عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری

فاطمه اسکوهی (مهندس، دانش‌آموخته کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران)

f.oskouhi@yahoo.com

سید حمید موحدمحمدی، احمد رضوانفر، سید یوسف حجازی (اعضای هیأت علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی

دانشگاه تهران)

arezvan@ut.ac.ir, yhejazi@ut.ac.ir, hmovahed@ut.ac.ir

چکیده:

جایگاه خطیر اعضای هیأت علمی در پیشبرد رسالت‌های نظام آموزش عالی از یک سو و از سوی دیگر تغییرات و تحولات شگرف و سریع در کلیه ابعاد و به‌خصوص زمینه‌های پژوهشی، ضرورت به‌هنگام‌سازی توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی را طلب می‌کند. جامعه آماری پژوهش شامل تمام اعضای هیأت علمی دانشگاه بود ($N=120$) که با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس، ۹۸ نفر برای مطالعه انتخاب شدند ($n=98$). ابزار اصلی پژوهش پرسشنامه‌ای بود که روایی (شکلی و محتوایی) آن براساس گروه متخصصان مربوط در دانشگاه تهران و پایایی آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ تأیید گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSSWin18 انجام شد. نتایج این پژوهش نشان داد که به‌طور کلی میان وضعیت موجود توسعه حرفه‌ای و عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه مورد مطالعه، رابطه معنی‌داری وجود دارد. در نهایت، به‌منظور ارتقای توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی کشاورزی و منابع طبیعی بر مبنای حاصل از پژوهش، پیشنهادها و راهکارهایی در جهت کمک به سیاست‌گزاران، مدیران و برنامه‌ریزان نظام آموزش عالی کشاورزی ارائه گردید.

کلمات کلیدی

توسعه حرفه‌ای، عملکرد پژوهشی و اعضای هیأت علمی کشاورزی و منابع طبیعی



مقدمه

در تمام جوامع بشری، آموزش عالی، تضمین کننده توسعه منابع انسانی و نهایتاً رشد و اعتلای جامعه به‌شمار می‌رود. از سوی دیگر، ارائه خدمات مطلوب و باکیفیت، نتیجه تربیت نیروهای توانمند در این حوزه است و ضرورتاً مرتبط با رسالت نهادهای آموزشی، می‌باشد. در آستانه هزاره سوم، تغییر و تحول روزافزون در عرصه علوم کشاورزی، حجم و نیز کیفیت آموختنی‌های این رشته از علم را به صورت چشمگیری افزایش داده است، لذا این امر به‌طور مستقیم بر آموزش و تربیت نیروی انسانی توانا در این بخش، تاثیرگذار می‌باشد. در نهاد آموزش کشاورزی، علاوه بر مدیران کلان و سیاست‌گذاران، محور اصلی تربیت نیروی انسانی، همانا اعضای هیأت علمی و مدرسان می‌باشند بنابراین تلاش در مسیر رشد و بالندگی این چهره‌های کلیدی در هر نهاد آموزشی می‌تواند به ارتقاء کمیت و کیفیت آموزش و توانمندی بیشتر دانش‌آموختگان و سرانجام به ارائه خدمات مطلوب‌تر در حوزه علوم کشاورزی توسط آنان، منجر گردد.

برنامه‌های آموزش استادان، یک برنامه موقت و مقطعی نیست که در یک زمان مورد توجه قرار گیرد و بعد از مدتی به فراموشی سپرده شود. آموزش و بالندگی اعضای هیأت علمی به عنوان یکی از زیر ساخت‌های توسعه آموزش عالی محسوب می‌شود که نیازمند استمرار، توجه و حمایت رهبران و مدیران آموزش عالی است. هم‌چنین برنامه‌های آموزش و بالندگی اعضای هیأت علمی می‌باید با برنامه‌های استراتژیک دانشگاه هم‌سویی داشته باشد تا منجر به توسعه پایدار گردد. این توسعه پایدار هم‌چنین باید در راستای هدف غایی آموزش کشاورزی که همان بهبود و ارتقای سطح کشاورزی است تنظیم شود [۲۳].

مؤسسات آموزش عالی جهان برای تحول سازمانی و ارتقای کیفیت علمی خود با فرصت‌ها و چالش‌های زیادی روبرو می‌باشند. برخی از این چالش‌ها عبارتند از: انتظارات فزاینده در مورد کیفیت برنامه‌های آموزش عالی، مرتبط کردن برنامه‌ها با تغییرات اجتماعی و اقتصادی، تحولات تکنولوژیکی، تغییرات در جمعیت‌های دانشجویی، پارادایم‌های متغیر در مورد جذب، پرورش و نگهداری اعضای هیأت علمی و تدریس و یادگیری کارآمد و خلاق. بدون شک موارد ذکرشده، روش‌های سنتی جوامع دانشگاهی را به بحث کشانده است. از بین این عوامل که در سال‌های اخیر توجه برنامه‌ریزان را به خود جلب نموده، موضوع کیفیت و ارتقای اعضای هیأت علمی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است [۶]. توسعه حرفه‌ای به تمامی برنامه‌های طراحی شده در راستای بهبود مهارت‌ها و دانش استادان به‌منظور افزایش عملکرد تدریس، تحقیق و مدیریت آن‌ها گفته می‌شود [۵]. علاوه بر این، توسعه حرفه‌ای شامل برنامه‌هایی است که مؤسسه‌ها و اعضای هیأت علمی را برای ایفای نقش‌های گوناگون آماده می‌سازد و بهره‌وری و توانایی آن‌ها را افزایش می‌دهد. توسعه حرفه‌ای به ابزاری برای ارتقای دانش، مهارت‌ها و ادراک افراد یا گروه‌ها در فراگیری زمینه‌ای خاص (که ممکن است توسط خودشان یا مؤسسه‌ای که در آن کار می‌کنند، تعریف شده باشد) گفته می‌شود. توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی اغلب از طریق راهبردهایی روی می‌دهد که برای تغییر و بهبود عملکرد اعضا به‌ویژه در زمینه اثربخشی آموزش به‌وجود آمده‌اند. توسعه حرفه‌ای در آموزش عالی، فرآیندی نهادی است که سعی دارد نگرش‌ها، مهارت‌ها و رفتار اعضای هیأت علمی را در راستای قابلیت‌ها و کارایی بیش‌تر جهت تأمین نیازهای دانشجویان، نیازهای خود و نیازهای مؤسسه اصلاح نماید [۲۳].

توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی با تمرکز بر یادگیری برای تدریس در اوایل دهه ۱۹۶۰ در واکنش به انتقاد دانشجویان نسبت به تدریس دانشگاهی آغاز شد [۲۶]. فعالیت‌های اولیه شامل برگزاری سمینارهایی در زمینه تعلیم و تربیت بود که به تدریج با گرفتن بازخورد از ارزیابی‌های دانشجویی تکمیل شد. هدف، بهبود مهارت‌ها در انگیزش دانشجویان، انتقال اطلاعات و مدیریت مشارکت دانشجویان بود [۵]. در سال ۱۹۸۰ توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی به عنوان اولویت در بیشتر مؤسسات آموزش عالی مطرح شد، هم‌چنین توجه فزاینده‌ای را در بین محققان به خود جلب



کرد [۳۰]. در بسیاری از کشورها، افزایش بی‌سابقه‌ای در زمینه علاقه‌مندی به فعالیت‌های اعضای هیأت علمی در سال ۱۹۹۰ در مورد کیفیت برنامه‌های دوره و پاسخ‌گویی مؤسسات علمی پدیدار شد [۶].

امروزه مفهوم توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، در نظام‌های آموزش عالی و دانشگاه‌های کشورهای توسعه‌یافته، تحت عناوین مختلف مورد استفاده قرار می‌گیرد. این مفهوم مترادف با مفاهیم و کلماتی نظیر آموزش ضمن خدمت، توسعه شغلی اعضای هیأت علمی، بالندگی اعضای هیأت علمی و... به کار برده می‌شود.

گاف^۱ (۱۹۷۶)، از اولین کسانی بود که در آمریکا سعی کرد این مفهوم را تعریف کند. به تعریف وی، توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی عبارت است از: رشد و شکوفایی استعداد، گسترش عقاید، ارتقای صلاحیت‌ها و به عبارت دیگر، تسهیل رشد حرفه‌ای و فردی اعضای هیأت علمی، به‌ویژه در نقش آموزش‌دهنده [۲۲]. از نظر بییتی^۲ (۱۹۹۸)، توسعه حرفه‌ای فعالیت است که دارای سه بخش محتوایی می‌باشد:

- توسعه و پیشرفت دادن دانش تخصصی
 - توسعه فنون و مهارت‌های تدریس
 - توسعه نگرش و درک اصول اخلاقی که فعالیت تدریس را پشتیبانی می‌کند [۱۹].
- اعضای هیأت علمی قادرند شرایط و موقعیت سایر عوامل را تحت‌الشعاع خود قرار دهند. به گفته وی این مؤلفه شامل دو نوع توان حرفه‌ای و توان فنی-تخصصی است. مهارت و دانش حرفه‌ای کمک می‌کند اعضای هیأت علمی بتوانند پیامی را که نشأت گرفته از دانش و مهارت فنی-تخصصی آن‌ها است به مخاطبین منتقل نمایند. در این جریان با فراهم‌سازی زمینه بازخورد از سوی فراگیران، اقدام به ایجاد تحول در متن پیام، روش انتقال پیام، دریافت تجربیات و دیدگاه‌های دیگران در جهت ارتقای سطح یادگیری و آموزش می‌نمایند. در بستر چنین زمینه پویایی، ضرورت آموزش مستمر اعضای هیأت علمی که بارزترین نقش را در تعیین سطح کیفیت دانشگاه‌ها دارند آشکار می‌گردد رزگرت^۳ (۲۰۰۲)، در مطالعه خود فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای را در چهار زمینه عمده زیر گروه‌بندی نمودند:
- تخصصی (حرفه‌ای)، شخصی (فردی)، برنامه درسی و سازمانی.
 - فعالیت‌های توسعه تخصصی شامل موارد ذیل هستند: بودجه‌های مسافرتی، اختصاص زمان استراحت، شرکت در دوره‌های رایگان، برنامه‌های معاوضه استادان بین دانشگاه‌ها، کمک هزینه‌های تحصیلی و یادگیری و فرصت‌های مطالعاتی.
 - فعالیت‌های توسعه فردی بر اساس اهمیت عبارتند از: طرح‌ریزی دوره بازنشستگی، آموزش مهارت‌های ارتباطی، مدیریت استرس و اضطراب و مدیریت زمان.
 - فعالیت‌های توسعه فردی در زمینه برنامه درسی شامل: فعالیت‌های آموزشی، استفاده از مشاوران خارج از مؤسسه و تشکیل شبکه‌های ارتباطی مربوط به تدریس.
 - فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای مربوط به توسعه سازمانی به ترتیب اهمیت عبارتند از: برنامه‌های آشناسازی و معاوضه اعضای هیأت علمی جدید، فراهم‌آوری کتاب‌نامه‌ها یا کتاب‌های راهنما برای اعضای هیأت علمی، به-روز نمودن و ارتقا سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها و در نهایت بهبود تکنیک‌های مدیریت [۲۷].

1. Guff

2. Beaty

3. Rose Grant



اسچاتر^۱ بیان می‌دارد که توسعه حرفه‌ای یک فعالیت برنامه‌ریزی شده است که عملکرد حرفه‌ای فرد را بهبود می‌بخشد تا بتواند در زمینه‌های زیر فعالیت کند:

- دستیابی به فرصت‌ها در ارتباط با محدوده موضوعی و ماهیت تدریس و یادگیری.
- ارتباط با همکاران برای دستیابی به اهداف شغلی و دیدگاه‌های بهتر در عملکرد تدریس.
- کار با همکاران برای گسترش مهارت‌های جدید حل مسأله در موقعیت‌های ویژه.
- داشتن تعهد در مبادله تجربیات در ارتباط با برنامه‌های آموزشی.
- هدایت تحقیق.
- پیگیری تحقیقات و ارائه بازخوردهای لازم به برنامه.
- مشارکت در کارگاه‌های آموزشی و کنفرانس‌ها و پیگیری نتایج آن‌ها برای کاربرد در کلاس درس.
- مشارکت در برنامه‌های بهبود شغلی مربیان.
- نوشتن یا ارائه شفاهی نظریات و عقاید در ارتباط با بهبود تدریس. [۲۸].

شیوه‌های برآوردن نیازهای توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی:

شیوه‌های متفاوتی به منظور پاسخ به نیازهای توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی از طرف مراکز توسعه وجود دارد. کارگاه آموزشی برخط یا چهره به چهره درباره موضوعات آموزشی (ارزیابی یادگیری دانشجوی، تدریس، ارائه بازخورد به دانشجوی، طراحی برنامه درسی یا دوره آموزشی، آشنایی با روش سبک‌های یادگیری دانشجوی و تسهیل‌سازی بحث و گفت‌وگو در کلاس)، مهارت‌های ارتباطی (ارتباط با دانشجوی، همکار و مدیر)، مدیریت منابع (انسانی، مالی و زمان)، کنفرانس‌ها یا سمینارها در خصوص موضوعات تدریس و یادگیری، فرهنگ‌سازی و دعوت از همکاران به حضور در کلاس درس، مشاهده و ارزیابی روش تدریس، موضوع تدریس، تعاملات کلاسی و اهداف کلاس، حمایت از تشکیل گروه‌های گفت‌وگو یا گروه‌های مطالعاتی، حمایت از حلقه‌های تدریس، جامعه یادگیری اعضای هیأت علمی و تأمین منابع مالی و انسانی برگزار می‌شود. همچنین دوره‌های آموزشی به همراه اعطای گواهینامه دوره که در رشد شغلی اعضای هیأت علمی مؤثر است، مانند کارگاه‌های تقویت مهارت‌های آموزشی^۲، توانمندی در زمینه مشاوره و مربی‌گری، طراحی وبسایت و آموزش موضوعات مورد نیاز و اعطای بورس و فرصت مطالعاتی به منظور کمک به اعضا برای آشنایی و کاربرد نوآوری‌های فناورانه، طراحی و اجرای پروژه‌های تحقیقاتی با کمک دانشجویان، تأمین و ارائه مواد دوره آموزشی، کنفرانس‌های مربوط به تدریس و یادگیری، طراحی کنفرانس با موضوع دانش تدریس برگزار می‌شود [۱]. عملکرد پژوهشی به عنوان یکی از مهم‌ترین کارکردهای دانشگاه، به همراه تدریس و کارهای اجرایی (خدمات) دارای دو مؤلفه مفهومی می‌باشد، اول؛ تولید دانش و دوم؛ توزیع دانش. پس از تولید و ایجاد دانش توسط اعضای هیأت علمی، باید دانش فوق جهت استفاده سایرین مورد نشر قرارگیرد و بهترین روش برای این کار، انتشار می‌باشد که در قالب کتاب، مقاله و گزارش طرح‌ها و... صورت می‌گیرد [۱۰]. عملکرد پژوهشی معتبرترین شکل عملکرد اعضای هیأت علمی است [۱]. با توجه به این - که در این پژوهش نیز منظور از عملکرد پژوهشی همان تعداد کارهای انتشاراتی اعضای هیأت علمی می‌باشد، عملکرد پژوهشی در تعریف گسترده‌ای شامل: انتشارات داوری شده، مقالات ژورنالی کتابخانه‌ای و میدانی، فصل - های کتاب و مونوگرافی‌ها می‌باشد. ویلیامز^۳ [۳۱]، عملکرد پژوهشی را به عنوان یافته‌های پژوهشی که یک محقق تولید می‌کند، تعریف کرده است.

1. Schuster

2. Instructional Skills Workshop

3. Williams



با توجه به این که اکثر مطالعات برای سنجش عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها از شمارش تألیفات و مقالات منتشرشده در ژورنال‌ها استفاده کرده‌اند (Bowen, 2005; Togartnan et al., 2005; Taylor, 2000; Hedjazi & Behravan, 2011; Wichian et al., 2009). در این پژوهش نیز از روش ارزیابی کمیّت عملکرد پژوهشی با شمارش تعداد انتشارات اعضای هیأت علمی به‌عنوان روشی برای سنجش عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی نظام آموزش عالی کشاورزی استفاده کرده‌ایم. بهروان [۲]، در مطالعه‌ای به بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران پرداختند، آن‌ها برای اندازه‌گیری عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی از شمارش انتشارات شامل: کتاب‌ها، مقالات، کنفرانس‌ها و طرح‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی مورد مطالعه، استفاده کردند. علیزاده [۱۱]، در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان "بررسی عوامل مرتبط با عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تبریز" به بررسی رابطه عوامل شخصی و حرفه‌ای با عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی پرداخت، نتایج مطالعه او نشان داد که در بین عوامل شخصی، سن، وضعیت تأهل و از بین عوامل حرفه‌ای، مرتبه علمی با عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی مورد مطالعه رابطه مثبت و معناداری دارند، به طوری که افراد متأهل و با مرتبه علمی استادی از عملکرد آموزشی و پژوهشی بالاتری برخوردار بودند. بهروان [۲] و یونسی [۱۶]، به‌منظور بررسی عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های کشاورزی از شمارش انتشارات اعضای هیأت علمی با استفاده از شاخص‌های: کتاب (تألیف و ترجمه)، مقاله (داخلی و خارجی)، همایش و طرح‌های تحقیقاتی به ترتیب در دو و سه سال گذشته توسط اعضای هیأت علمی استفاده کردند. شمس [۹]، برای ارزیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران از شاخص‌های: کتاب (تألیف، ترجمه، تصحیح و گردآوری، بررسی، نقد و ویرایش علمی، تعداد فصول در یک کتاب دارای چند مؤلف)، مقالات پژوهشی (مجلات داخلی، ISI و غیر ISI)، مقالات غیرپژوهشی در مجلات داخلی، مقالات ارایه شده در همایش‌های داخلی و خارجی، ثبت اختراع و اکتشاف، جوایز دریافتی، مجری طرح پژوهشی، همکار طرح پژوهشی، سردبیری مجلات، همایش‌ها و کنگره‌های علمی استفاده کرد.

بررسی ادبیات تجربی موضوع، حاکی از این بود که متوسط زمانی بین دو تا پنج سال در مطالعات را به‌عنوان مناسب‌ترین زمان توصیه کرده‌اند. این بدان خاطر است که ممکن است عملکرد و روند آن برای اعضای هیأت علمی در طول زمان تغییر بکند و یا عملکرد یک عضو در یک سال، بیان‌گر عملکرد آن در طول مدت اشتغالش نیست. به‌همین منظور در این پژوهش عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری طی پنج سال اخیر مورد بررسی قرار گرفته‌است.

اویمت و همکاران^۱ [۲۶]، در پژوهشی با عنوان "عوامل مرتبط با عملکرد پژوهشی و انتقال دانش در میان دانشگاه‌های پزشکی کانادا" استدلال کرد که عملکرد پژوهشی با میزان مشارکت در فعالیت‌های انتقال دانش در ارتباط است، مرتبه علمی رابطه مثبت و معنادار با عملکرد پژوهشی دارد، ولی صرف زمان بیش‌تر روی تدریس و جنس (زن بودن) رابطه منفی با عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی مورد مطالعه دارد. ویچیان^۲ [۳۰]، در پژوهشی با عنوان "بررسی عوامل مرتبط با عملکرد پژوهشی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تایلند" پرداخت، او در این مطالعه استدلال کرد که عوامل محیطی، عوامل سازمانی، عوامل فردی و حرفه‌ای، عوامل وابستگی اجتماعی و عوامل جمعیت-شناختی با عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی مورد مطالعه در ارتباطند.

در شرایط کنونی یکی از عمده‌ترین چالش‌هایی که آموزش عالی ایران با آن روبرو است، توسعه کمی و کیفی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها است. با توجه به رشد کمی دانشجویان کشور به بیش از ۴ میلیون نفر و در حالی که

1. Ouimet et al.

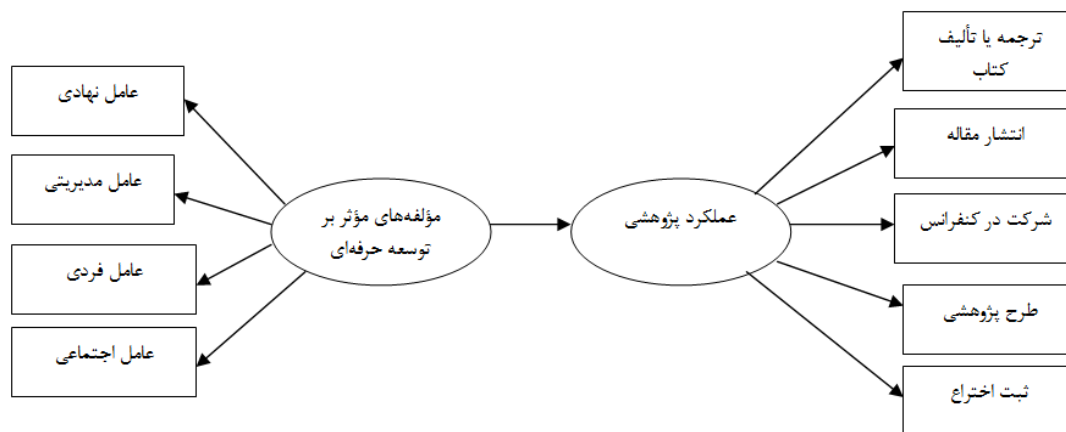
2. Lertputtarak



توسعه کشورها بر اقتصاد دانایی‌محور استوار شده و تغییرات دانش و فناوری در جهان آهنگ سریع به خود گرفته است، اهمیت این امر بیش از گذشته می‌باشد. در چنین شرایطی دانش و مهارت‌های آموخته شده اعضای هیأت علمی در زمان تحصیلات دانشگاهی، برای یک عمر کار و فعالیت کافی نمی‌باشد. دیگر نمی‌توان کسب آموزش‌های حرفه‌ای و تخصصی توسط اعضای هیأت علمی را به یک دوره معینی از مرحله زندگی محدود نمود. در این شرایط مؤسسات آموزش عالی کشور از جمله دانشکده‌های کشاورزی باید اعضای هیأت علمی خود را از نظر کمی و کیفی گسترش دهند و با تدوین و اجرای برنامه‌هایی جهت بالندگی اعضای هیأت علمی و برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری‌های اصولی در این زمینه، فرصت کسب مهارت‌ها، عقاید و باورها و نگرش‌های جدید را به آن‌ها بدهند تا آن‌ها بتوانند در راستای رشد حرفه‌ای خود گام بردارند و پاسخ‌گوی جمعیت عظیمی از دانشجویان باشند.

مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر، در دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری در سال ۱۳۹۲ انجام گرفته است. از لحاظ هدف کاربردی است چون نتایج آن می‌تواند در برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌های مدیریت دانشکده‌های کشاورزی جهت استفاده بهتر از این مهارت برای افزایش عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی نظام آموزش عالی کشاورزی استفاده شود، از لحاظ میزان نظارت و درجه کنترل متغیرها، میدانی (چرا که کلیه متغیرهای مورد نظر در وضعیت موجود (طبیعی)، مورد بررسی قرار داده است) و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها نیز از نوع تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) به‌شمار می‌رود، که از بین روش‌های توصیفی (غیرآزمایشی) از روش همبستگی بهره برده است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل تمام اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری می‌باشد (N=۱۲۰). روش نمونه‌گیری پژوهش حاضر نمونه‌گیری در دسترس^۱ می‌باشد. حجم نمونه آماری جامعه مورد مطالعه ۹۸ نفر می‌باشد. (n=۹۸). در تحقیق حاضر نگراره ۱ به‌عنوان مدل مفهومی آورده شده است.



نگاره (۱). مدل مفهومی پژوهش

ابزار اصلی برای جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه‌ای محقق ساخته بود که پس از مرور ادبیات تحقیق تدوین گردید و متشکل از سه بخش است. بخش اول پرسشنامه شامل رویکردهای توسعه حرفه‌ای، بخش دوم پرسشنامه شامل عملکرد پژوهشی و بخش سوم پرسشنامه شامل ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای اعضای هیأت علمی مورد مطالعه می‌باشد.

¹. Convenient Sampling



به‌طور کلی سوالات مطرح شده در پرسشنامه به تفکیک به قرار زیر می‌باشد: بخش اول مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای (۲۵ گویه): عامل مدیریتی (۵ گویه)، عامل نهادی (۹ گویه)، عامل فردی (۵ گویه) و عامل اجتماعی (۶ گویه) می‌باشد. بخش دوم پژوهشی: تعداد مقاله (علمی - ترویجی، علمی - پژوهشی داخلی، مقاله ISI و مقاله غیر ISI)، تعداد شرکت در کنفرانس داخلی و خارجی، کتاب (تألیف و ترجمه)، طرح پژوهشی (همکار یا مجری) و ثبت اختراع می‌باشد. بخش سوم ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای: ویژگی‌های فردی (سال تولد، جنس و وضعیت تأهل)، ویژگی‌های حرفه‌ای شامل نوع استخدام، مرتبه علمی، نام دانشکده، گروه آموزشی، آخرین مدرک تحصیلی، دانشگاه محل اخذ آخرین مدرک تحصیلی، فرصت مطالعاتی و سابقه خدمت می‌باشد جهت تعیین روایی ابزار تحقیق، پرسشنامه در اختیار تعداد مشخص شده‌ای از اعضای هیأت علمی پردیس کشاورزی دانشگاه تهران قرار گرفت و پس از جمع‌بندی نقطه نظرات آن‌ها نسبت به اصلاح و تنظیم پرسشنامه نهایی اقدام گردید.

به‌منظور محاسبه پایایی ابزار تحقیق، از آزمون ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. زمانی روش ضریب آلفای کرونباخ به کار می‌رود که سوالات مطرح شده به صورت چندارزشی (طیف لیکرت) از ۱ تا ۵ تعیین شده باشد. آلفای محاسبه شده برای بخش‌های مختلف پرسشنامه بین ۰/۷۶ تا ۰/۸۹ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار تحقیق بود و به این ترتیب محتوای پرسشنامه تایید شده و در اختیار پاسخ‌گویان قرار داده شد. قبل از انجام پرسش‌گری توضیحات لازم در خصوص مطالعه و اهداف آن توسط پژوهشگر به استادان داده شد. در صورتی که آنان رضایت خود را جهت حضور در مطالعه اعلام می‌داشتند، یک پرسشنامه در اختیار آنان قرار داده شده و از آنان خواسته می‌شد تا با دقت کافی و در وقت مناسب به سوالات پرسشنامه پاسخ دهند. در ضمن این اختیار به آنان داده می‌شد تا هر زمان که بخواهند از مطالعه خارج شوند.

تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS_{Win18} در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح آمار استنباطی برای تعیین ارتباط میان متغیرهای پژوهش و میزان مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای، از آزمون‌های پارامتری^۱ و ناپارامتری کروسکال والیس استفاده گردید. نتایج و یافته‌ها

با توجه به این که انتظار می‌رفت برخی از ویژگی‌های پاسخ‌گویان در نوع پاسخ آن‌ها تأثیرگذار باشد، در این بخش، جهت کسب شناخت اجمالی از وضعیت پاسخ‌گویان، برخی از ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای آن‌ها مورد بررسی قرار گرفتند. یافته‌ها نشان داد که بیش‌ترین فراوانی مربوط به طبقه سنی ۴۲ تا ۵۱ سال که ۳۷/۸ درصد از اعضای هیأت علمی مورد مطالعه، در این طبقه سنی بودند. همچنین ۸۲/۷ درصد از اعضای هیأت علمی مورد مطالعه، مرد و این امر حاکی از غالب بودن اعضای هیأت علمی مرد نسبت به اعضای هیأت علمی زن (۱۷/۳ درصد)، در نمونه مورد مطالعه بوده است. و ۹۴/۹ درصد از نمونه آماری، متأهل بودند. ۸/۲ درصد (۸ نفر) از اعضای هیأت علمی مورد مطالعه، در مرتبه علمی مربی، ۷۳/۴ درصد (۷۲ نفر) با بیش‌ترین فراوانی در مرتبه علمی استادیار، ۱۴/۳ درصد (۱۴ نفر) در مرتبه علمی دانشیار و ۴/۱ درصد (۴ نفر) در مرتبه علمی استاد بودند. مشاهده شد که بیش‌ترین فراوانی مربوط به طبقه سابقه تدریس ۵ تا ۱۰ سال است که ۳۸ نفر (۳۸/۸ درصد) در این طبقه قرار داشتند. که در این میان، گروه شیلات با ۱۵ نفر هیأت علمی بالاترین فراوانی و گروه علوم و صنایع کاغذ، علوم دامی و اقتصاد کشاورزی با ۴ نفر، کم‌ترین فراوانی را دارا بودند. همچنین، ۶۳ نفر از نمونه آماری، مدرک تحصیلی آخرین مقطع تحصیلی خود را در دانشگاه‌های داخل کشور و ۳۵ نفر در دانشگاه‌های خارج از کشور دریافت کرده‌اند. ۱۷ نفر از نمونه آماری، از فرصت‌های مطالعاتی استفاده و ۸۱ نفر از آن‌ها تا به حال از فرصت‌های مطالعاتی استفاده نکرده‌اند.



نتایج ارایه شده بیانگر این است که از بین ۲۵ گویه تشکیل‌دهنده مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای، بر اساس نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی مورد مطالعه، گویه‌های "ایجاد نظام منظم ارزشیابی از فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای توسط مدیریت هر نظام آموزشی" و "ایجاد جو مناسب برای ارایه نقطه نظرات اعضای هیأت علمی از شرایط موجود" به ترتیب با ضریب تغییرات ۰/۱۸۸ و ۰/۱۹۸، اولویت اول و دوم را به خود اختصاص داده‌اند و از نظر آن‌ها گویه‌های "ایجاد شرایط تعامل اعضای هیأت علمی با نمایندگان اصناف و مشاغل و بازار کار" و "ایجاد تشکیلات کارآمد تحقیقاتی نظیر پارک‌های علم و فناوری" به ترتیب با ضریب تغییرات ۰/۳۲۱ و ۰/۳۰۲، اولویت‌های آخر را در بین اعضای هیأت علمی مورد مطالعه به خود اختصاص داده‌اند. با توجه به این که نمره‌ی مهارت‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی مورد مطالعه بین ۲۵ و ۱۲۵ بود، افراد به سه دسته تقسیم شدند: سطح مهارت پایین (امتیاز ۵۸ و کم‌تر)، سطح مهارت متوسط (امتیاز بین ۵۹ و ۹۲) و مهارت بالا (امتیاز ۹۳ و بیش‌تر)، به این ترتیب به عنوان سطح مهارت توسعه حرفه‌ای پایین، متوسط و بالا در نظر گرفته شدند. (۷۴/۵ درصد) از اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری در طبقه مهارت توسعه حرفه‌ای بالا قرار گرفته‌اند. در این پژوهش به منظور سنجش عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی مورد مطالعه از شاخص: مقالات، کنفرانس‌ها، طرح‌های پژوهشی، کتاب‌ها و مالکیت فکری و ثبت اختراع با در نظر گرفتن ضریب وزنی امتیازاتی که در نظام آموزش عالی (هیأت ممیز مرکز) و یا (کمیته ترفیعات و انتصابات) برای ارتقای اعضای هیأت علمی به هر یک از فعالیت‌های مذکور داده می‌شود، بهره گرفته شد. نتایج حاصل از اولویت‌بندی شاخص‌های عملکرد پژوهشی در میان اعضای هیأت علمی مورد مطالعه، بر اساس ضریب تغییرات در جدول ۱؛ ارایه شده است

جدول ۱- اولویت‌بندی شاخص‌های تشکیل دهنده عملکرد پژوهشی

اولویت	نما	بیشینه	کمینه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	شاخص‌ها
۱	۱۶۷/۰۰	۵۸۴/۰۰	۱۰/۰۰	۸۱/۷۴	۱۲۸/۴۳۴	۱۵۷/۱۱	مقاله
۲	۱۹/۰۰	۱۸۰/۰۰	۲/۰۰	۹۷/۸۱	۴۲/۰۰۰	۴۲/۹۴	کنفرانس
۳	۶/۰۰	۴۸/۰۰	۰۰/۰	۱۱۹/۸۹	۱۴/۰۵۲	۱۱/۷۲	طرح پژوهشی
۴	۰۰/۰	۹/۰۰	۰۰/۰	۱۵۱/۷۲۶	۲/۱۰۹	۱/۳۹	کتاب
۵	۰۰/۰	۵/۰۰	۰۰/۰	۱۵۲/۸۵	۱/۳۳۲	۰/۸۰۶	ثبت اختراع

نتایج ارایه شده بیانگر این است که از بین ۵ شاخص تشکیل دهنده عملکرد پژوهشی، نمونه آماری مورد مطالعه، شاخص مقاله با ضریب تغییرات ۸۱/۷۴ اولویت اول و شاخص ثبت اختراع با ضریب تغییرات ۱۵۲/۸۵ اولویت آخر (پنجم) را به خود اختصاص داده است. با توجه به این که نمره‌ی عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی مورد مطالعه بین ۱۳ و ۸۲۴ بود، افراد به سه دسته تقسیم شدند: امتیاز ۱۳ تا ۲۸۳، امتیاز ۲۸۴ تا ۵۵۴ و امتیاز ۵۵۵ تا ۸۲۴، به این ترتیب به عنوان میزان عملکرد پژوهشی پایین، متوسط و بالا در نظر گرفته شدند. همان‌گونه که در جدول ۲؛ مشاهده می‌شود، ۸۲/۷ درصد از اعضای هیأت علمی مورد مطالعه در طبقه عملکرد پژوهشی پایین قرار گرفته‌اند. به منظور مقایسه مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای و عملکرد پژوهشی پاسخگویان بر اساس سن، پس از طبقه‌بندی سن در سه دسته، از آزمون کروسکال والیس^۱ استفاده شد.

^۱. Kruskal-Wallis Test



جدول ۲- مقایسه مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای و عملکرد پژوهشی پاسخگویان بر اساس سال تولد

متغیر وابسته	متغیر مستقل	طبقات	فراوانی	میانگین رتبه‌ای	کروسکال والیس	سطح معنی‌داری
مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای	سال تولد	۱۳۴۰-۱۳۳۰	۲۷	۴۷/۳۳		
		۱۳۵۰-۱۳۴۱	۳۷	۵۱/۰۷	۰/۲۷۰	۰/۸۷۴
عملکرد پژوهشی	سال تولد	۱۳۶۰-۱۳۵۱	۳۴	۴۹/۵۱		
		۱۳۴۰-۱۳۳۰	۲۷	۴۴/۸۹	۱/۷۱۶	۰/۴۲۴
		۱۳۵۰-۱۳۴۱	۳۷	۵۴/۰۳		
		۱۳۶۰-۱۳۵۱	۳۴	۴۸/۲۴		

نتایج نشان می‌دهد که اعضای هیأت علمی از نظر مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای و عملکرد پژوهشی از نظر سن با یکدیگر اختلاف معنی‌داری ندارند که با تحقیق علیزاده [۱۱]، هم‌خوانی دارد. به‌منظور مقایسه مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای و عملکرد پژوهشی پاسخگویان بر اساس متغیر سابقه تدریس، پس از طبقه‌بندی سابقه تدریس در سه دسته، از آزمون کروسکال والیس استفاده شد. نتایج حاکی از آن است که بین مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای و عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی مورد مطالعه، بر اساس سابقه تدریس آن‌ها اختلاف معنی‌داری از لحاظ آماری وجود ندارد. و با توجه به میانگین رتبه‌ای می‌توان گفت که اعضای هیأت علمی که در طبقه سابقه خدمتی ۱۰ سال و کمتر قرار گرفته‌اند از مهارت‌های توسعه حرفه‌ای بالاتری برخوردارند. و اعضای هیأت علمی که در طبقه سابقه خدمتی ۱۱ تا ۲۰ سال قرار گرفته‌اند، از عملکرد پژوهشی بیشتری و اعضای هیأت علمی که در طبقه ۱۰ سال و کمتر قرار گرفته‌اند، از عملکرد پژوهشی کم‌تری نسبت به سایر اعضای هیأت علمی مورد مطالعه برخوردارند. به‌منظور مقایسه مهارت‌های توسعه حرفه‌ای و عملکرد پژوهشی براساس متغیر مرتبه علمی از آزمون کروسکال والیس استفاده شد. نتایج ارایه شده در جدول ۳؛ بیان‌گر این است که عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی مورد مطالعه، بر اساس مرتبه علمی آن‌ها اختلاف معنی‌داری در سطح یک درصد وجود دارد. با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان اظهار کرد که بین اعضای هیأت علمی مورد مطالعه، از نظر عملکرد پژوهشی بر اساس مرتبه علمی، اختلاف معنی‌داری وجود دارد و با توجه به میانگین رتبه‌ای می‌توان گفت که اعضای هیأت علمی که دارای مرتبه علمی دانشیار، از مهارت‌های توسعه حرفه‌ای و عملکرد پژوهشی بالاتری برخوردارند. هم‌چنین؛ اعضای هیأت علمی که دارای مرتبه علمی استادی هستند، از مهارت‌های توسعه حرفه‌ای، و اعضای هیأت علمی که دارای مرتبه علمی مربی هستند از عملکرد پژوهشی کم‌تری نسبت به سایر اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی مورد مطالعه برخوردارند. و با پژوهش‌های، برادران [۳]، شریفیان [۸]، علیزاده [۱۱] و عزتی و نادری [۱۰] هم‌خوانی دارد. به‌منظور مقایسه مهارت‌های توسعه حرفه‌ای و عملکرد پژوهشی پاسخگویان براساس متغیر گروه آموزشی از آزمون کروسکال والیس استفاده شد. نتایج گویای آن است که بین مهارت‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی مورد مطالعه بر اساس گروه آموزشی محل فعالیت آن‌ها اختلاف معنی‌داری از لحاظ آماری وجود ندارد. اما، این نتیجه در خصوص متغیرهای عملکرد پژوهشی صدق نمی‌کند. هم‌چنین، نتایج حاکی از آن است که بین عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی مورد مطالعه براساس گروه آموزشی محل فعالیت آن‌ها اختلاف معنی‌داری در سطح یک درصد وجود دارد. بنابراین، به احتمال ۹۹ درصد می‌توان اظهار کرد که بین عملکرد پژوهشی نمونه آماری مورد مطالعه براساس گروه آموزشی محل فعالیت آن‌ها اختلاف وجود دارد و با توجه به میانگین رتبه‌ای می‌توان گفت که اعضای هیأت علمی که در گروه آموزشی جنگلداری مشغول به فعالیت هستند، از عملکرد پژوهشی بیشتری و اعضای هیأت



علمی که در گروه آموزشی علوم دامی مشغول به فعالیت هستند، از عملکرد پژوهشی کم‌تری نسبت به اعضای هیأت علمی سایر گروه‌های آموزشی مورد مطالعه برخوردارند.

جدول ۳- مقایسه مهارت‌های توسعه حرفه‌ای و عملکرد پژوهشی پاسخگویان بر اساس گروه آموزشی

متغیر وابسته	متغیر مستقل	طبقات	فراوانی	میانگین رتبه‌ای	کروسکال والیس	سطح معنی-داری
مهارت‌های توسعه حرفه‌ای گروه آموزشی	مستقل	زراعت و اصلاح نباتات	۹	۴۶/۳۹		
		علوم خاک	۵	۴۲/۴۰		
		گیاهپزشکی	۵	۴۱/۵۰		
		آبیاری	۹	۶۰/۴۴		
		علوم دامی	۴	۳۱/۵۰		
		مکانیک ماشین‌های کشاورزی	۹	۵۷/۶۷		
		اقتصاد کشاورزی	۴	۳۱/۳۸		
		علوم باغبانی	۶	۵۸/۰۸		
		علوم و صنایع غذایی	۶	۴۱/۲۵	۸/۰۱۰	۰/۷۸۴
		جنگلداری	۱۴	۵۴/۳۹		
		مرتع و آبخیزداری	۸	۵۰/۹۴		
		علوم و صنایع کاغذ	۴	۵۷/۰۰		
		شیلات	۱۵	۴۷/۱۰		

** معنی‌داری در سطح ۱ درصد و * معنی‌داری در سطح ۵ درصد

به‌منظور مقایسه مهارت‌های توسعه حرفه‌ای، عملکرد پژوهشی براساس متغیر جنس از آزمون من‌ویت نی^۱ استفاده شد. نتایج ارایه شده نشان دهنده این است که بین مهارت‌های توسعه حرفه‌ای، عملکرد پژوهشی نمونه آماری مورد مطالعه، بر اساس جنس آن‌ها اختلاف معنی‌داری وجود ندارد. به‌منظور مقایسه مهارت‌های توسعه حرفه‌ای، عملکرد پژوهشی براساس وضعیت تأهل از آزمون من‌ویت نی استفاده شد. نتایج ارایه شده حاکی از آن است که بین مهارت‌های توسعه حرفه‌ای و وضعیت تأهل رابطه معنی‌دار وجود دارد. و بین عملکرد پژوهشی نمونه آماری مورد مطالعه بر اساس وضعیت تأهل آن‌ها تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. به‌منظور مقایسه مهارت‌های توسعه حرفه‌ای، عملکرد پژوهشی براساس متغیر استفاده از فرصت‌های مطالعاتی آزمون من‌ویت نی استفاده شد. نتایج ارایه شده حاکی از آن است که بین مهارت‌های توسعه حرفه‌ای و عملکرد پژوهشی نمونه آماری مورد مطالعه بر اساس متغیر استفاده از فرصت‌های مطالعاتی تفاوت معنی‌داری از لحاظ آماری وجود ندارد. به‌منظور مقایسه مهارت‌های توسعه حرفه‌ای و عملکرد پژوهشی براساس دانشگاه محل اخذ مدرک تحصیلی (آخرین مقطع) از آزمون t استفاده شد. نتایج ارایه شده؛ حاکی از آن است که بین مهارت‌های توسعه حرفه‌ای و عملکرد پژوهشی نمونه آماری مورد مطالعه بر اساس متغیر دانشگاه محل اخذ مدرک تحصیلی (آخرین مقطع) تفاوت معنی‌داری از لحاظ آماری وجود ندارد که با نتایج پژوهش

¹. Mann-Whitney



محمدی و همکاران [۱۳]، نیاز آذری و همکاران [۱۵] و شاه‌پسند [۷] مطابقت داشته ولی با نتایج پژوهش باساران^۱ و همکاران [۱۷]، هم‌خوانی ندارد. به‌منظور بررسی رابطه بین ابعاد مهارت‌های توسعه حرفه‌ای با عملکرد پژوهشی نمونه آماری مورد مطالعه با توجه به این نوع مقیاس اندازه‌گیری ابعاد مهارت‌های توسعه حرفه‌ای و عملکرد پژوهشی به‌ترتیب فاصله‌ای و نسبی می‌باشد، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد (جدول ۴).

جدول ۴- رابطه بین ابعاد مهارت‌های توسعه حرفه‌ای با عملکرد پژوهشی پاسخگویان

عملکرد پژوهشی	ضریب همبستگی	نوع ضریب	ابعاد مهارت‌های توسعه حرفه‌ای
سطح معنی‌داری			
۰/۰۰۲	۰/۵۱۴ **	پیرسون	عامل نهادی
۰/۰۰۱	۰/۵۵۹ **	پیرسون	عامل مدیریتی
۰/۰۰۲	۰/۵۳۰ **	پیرسون	عامل فردی
۰/۰۰۵	۰/۵۶۴ **	پیرسون	عامل اجتماعی
۰/۰۰۲	۰/۵۱۱ **	پیرسون	مهارت‌های توسعه حرفه‌ای

** معنی‌داری در سطح ۱ درصد

نتایج ارائه شده در جدول ۴؛ نشان‌دهنده این است که رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح یک درصد بین مهارت‌های توسعه حرفه‌ای، یعنی عامل نهادی، عامل مدیریتی، عامل فردی و عامل اجتماعی با عملکرد پژوهشی نمونه آماری مورد مطالعه وجود دارد. با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان اظهار کرد که با افزایش مهارت‌های توسعه حرفه‌ای در بین اعضای هیأت علمی مورد مطالعه، عملکرد پژوهشی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد و برعکس. نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش، نشان‌دهنده این است که میزان ضریب همبستگی بین مهارت‌های توسعه حرفه‌ای با عملکرد پژوهشی نمونه آماری مورد مطالعه، ۰/۵۱۱ می‌باشد که بیان‌گر ارتباط مثبت و معنادار بالا بین مهارت‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی مورد مطالعه با عملکرد پژوهشی آن‌ها است. بنابراین، می‌توان اظهار کرد که با افزایش مهارت‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه مورد مطالعه، عملکرد پژوهشی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد.

یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که در هرم توزیع اعضای هیأت علمی تعداد استادیاران بیش‌تر از سایر مرتبه‌های علمی است. جوان بودن اعضای هیأت علمی در بیش‌تر دانشکده‌ها، بیان‌گر سیاست‌های وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به سمت ارتقای اعضای هیأت علمی با مرتبه مربی و جذب اعضای هیأت علمی با مدرک دکتری در سال‌های اخیر از دلایل اصلی افزایش شمار اعضای هیأت علمی با مرتبه استادیاری می‌باشد. که این ارتقا باید به موازات افزایش سطح مهارت‌های توسعه حرفه‌ای و ... باشد. با توجه به این‌که ۸۲/۷ درصد از اعضای هیأت علمی مورد مطالعه مرد و این امر حاکی از غالب بودن اعضای هیأت علمی مرد نسبت به اعضای هیأت علمی زن (۱۷/۳ درصد)، در نمونه مورد مطالعه

¹. Basaran



بوده است نمونه آماری را کلاً یک گروه در نظر گرفتیم که با تحقیق مستر^۱ [۲۵]، بون^۲ [۱۸] مطابقت ندارد. ولی با نتایج پژوهش نظری و همکاران [۱۴]، کورتلیک و همکاران^۳ [۲۳]، یوسانگ و همکاران^۴ [۲۹]، چن و همکاران^۵ [۲۰] و عندلیب و احمدی [۱۲]، حجازی و رستمی [۴] هم‌خوانی دارد. در حالی‌که عامل جنسیت در مهارت‌های توسعه حرفه‌ای یکی از مؤلفه‌های قابل بحث قلمداد می‌شود.

با توجه به شکاف موجود میان وضعیت موجود و مطلوب اعضای هیأت علمی در زمینه عملکرد پژوهشی، در جایگاه درخوری قرار ندارد و همچنین در عمل برنامه مدونی برای آموزش این مهارت‌ها در برنامه آن‌ها گنجانده نشده است. لذا ضمن پیشنهاد انجام مطالعات بیشتر به خصوص مطالعات مداخله‌ای در این زمینه، توصیه می‌شود تقویت مهارت‌های توسعه حرفه‌ای به‌منظور ارتقای عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی به صورت برنامه‌ریزی شده و هدفمند در قالب واحد درسی و یا دوره آموزشی به‌صورت هدفمند، در بازه زمانی قبل از خدمت و در ضمن خدمت قرار گیرد.

منابع و مراجع

- [۱] آراسته، حمیدرضا. رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانش آموخته خارج از کشور در ایران. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، سال ۹، ش. ۱ و ۲، ۱۳۸۳. صفحات ۹۷-۱۲۵.
- [۲] بهروان، ژاله. بررسی عوامل فردی و سازمانی مؤثر در بهره‌وری پژوهشی اعضای هیأت علمی (مطالعه پدید کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران و دانشکده کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران. ۱۳۸۶.
- [۳] برادران، محمد. شناسایی مؤلفه‌های اصلی مؤثر بر کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی در آموزش عالی کشاورزی و طراحی سازوکار مناسب ارزشیابی آن. رساله دکتری، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران. ۱۳۸۵.
- [۴] حجازی، یوسف. رستمی، فرحناز. گزارش طرح تحقیق تبیین مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، ۱۳۸۷.
- [۵] حجازی، یوسف. رستمی، فرحناز. بررسی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی کشاورزی، مجله تحقیقات و توسعه کشاورزی ایران. دانشگاه تهران، شماره ۳، سال ۱۳۸۹، صفحات ۳۵۸-۳۴۷.
- [۶] حجازی، یوسف و همکاران. رویکردهای توسعه حرفه‌ای معلمان. انتشارات دانشگاه تهران. چاپ اول. صفحات ۲۲۳-۲۴۶، ۱۳۸۸.
- [۷] شاه‌پسند، محمدرضا. تعیین مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای مربیان کشاورزی مراکز آموزش وزارت جهاد کشاورزی و تأثیر آن در توانمندی مربیان، رساله دکتری در رشته آموزش کشاورزی (به راهنمایی دکتر یوسف حجازی و دکتر احمد رضوانفر)، تهران، دانشگاه تهران، ۱۳۸۵.
- [۸] شریفیان، فریدون. بررسی و تبیین نشانگرهای تدریس اثربخش در مؤسسات آموزش عالی و میزان تحقق آن در دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان. ۱۳۸۴.
- [۹] شمس، علی. واکاوی عوامل مؤثر بر عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران و طراحی مدلی برای بهبود آن. رساله دکتری، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران. ۱۳۸۷.

1. Master

2. Bowen

3. Kortlik., et al.

4. Usang., et al.

5. Chen., et al.



- مطالعه موردی دانشگاه تهران. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش. ۵۲، ۱۳۸۸، صفحات ۲۳-۵۴.
- [۱۱] علیزاده، فرهاد. بررسی عوامل مرتبط با عملکرد آموزشی- پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تبریز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران. ۱۳۸۴.
- [۱۲] عندلیب، بهاره، و احمدی، غلامرضا. میزان به‌کارگیری معیارهای تدریس اثربخش از نظر دانشجویان در سال تحصیلی ۸۶-۱۳۸۵. دانش و پژوهش در علوم تربیتی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، ش. ۱۵، ۱۳۸۶، صفحات ۸۲-۶۷.
- [۱۳] محمدی، بتول، ولی‌زاده، سوسن. و لک‌دیزجی، سیما. تأثیر آموزش بر آگاهی، نگرش و عملکرد مدرسان پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تبریز در زمینه رفتارهای اثربخش آموزش بالینی. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی ۱۳۹۰، ش. ۹.
- [۱۴] نظری، رسول. احسانی، محمد. اشرف گنجویی، فریده و قاسمی، حمید. اثرات مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین‌فردی بر اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی ایران و ارائه الگو، مطالعات مدیریت پژوهشی، زمستان، ش ۱۶. ۱۳۹۱. صفحات ۱۷۴-۱۵۷.
- [۱۵] نیاز آذری، کیومرث، مداح، محمدتقی. و عمویی، فتانه. بررسی میزان کارآمدی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی در مدیریت کلاس درس. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال ۲، ش. ۲، ۱۳۸۷. صفحات ۱۶۴-۱۴۷.
- [۱۶] یونسی، فاطمه. اثر رفتارهای رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد تدریس و بهره‌وری پژوهشی اعضای هیأت علمی کشاورزی دانشگاه تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران. ۱۳۹۰.

[17]Basaran, M. A., Kalayc, N. & Atay, M. T. A novel hybrid method for better evaluation: Evaluating university instructors teaching performance by combining conventional content analysis with fuzzy rule based systems. *Expert Systems with Applications*, 2011, 38, pp:12565-12568.

[18]Bowen, J. T. *Managing a research career. International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2005. 17(7), pp: 633-637.

[19]Beaty, L. *The professional development of teacher in higher education structures, methods and responsibilities. Coventry University. England*. 1998.

[20]Chen Y. and et al. *Factors that motivate business faculty to conduct research: an expectancy theory analysis. Journal of education for business*. 2006. 81,4:179.

[21]Feranssis, T. & Nevin, A. *Empowerment: A matter of degree. Academy of Management Executive*, 9(3), 2009, pp:21-29.

[22]Guff, M. *Stage well- designed Saturday Session and They Will Com Technology Connection. [Available]: www.ambped.org, 1976.*

[23]Kortlik, J. Bartlett, J. Higgins, C. & Williams, H. *Factors associated with research productivity of agricultural education faculty. Journal of Agricultural Education*, 2002, 43(3):1-10.

[24]Levis, K. G. *A brief history and overview of faculty development in the United State, Paper to ICED Conference 1996, Preparing University Teacher, Wasa. 1996.*

[25]Master. *Communication, (Online) Available: http://www.Associated content.com*. 2008.

[26]Ouimet, M. & et al., *Factor associated with research productivity and Knowledge transfer in Canadian Medical Schools: A cross-sectional survey. Paper to be presented at the triplex helix conference, the Capitalization of knowledge: Cognitive, Economic, Social and cultural aspects, Turin, Italy, 18-21 May*. 2005.

[27]Rose Grant, M. *Faculty development in publicly supported two- year colleges, Community college. Journal of Research and Practice*, 2002, pp: 793-807.



[28]Schuster, J. & Wheeler, D. *Enhancing faculty careers: Strategies for development and renewal*, Sanfrancisco, C. A: Jossay-Bass Pub.1990.

[29]Usang, B. and et al. *Academic staff research productivity: a study of universities in south-south zone of Nigeria*. *Educational Research and Review*, 2007.

[30]Wichian, S. N., Wongwanich, S. & Bowarnkitiwong, S. *Factors Affecting Research productivity of Faculty Members in Government Universities: Lisrel and Neural Network Analysis*. *Kasesart J.(Soc. Sci)*, 2009.30:67-78.

[31]Williams, H. A. *A mediated hierarchical regression analysis of factors related to research productivity of human resource education and workforce development postsecondary faculty*, PhD Dissertation, school of human resource education and workforce development, department of vocational education, Louisiana State University.2003