

بررسی وضعیت موجود بالندگی اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی

میر حسن سیدعامری^۱، محمد امرایی^{۲*}

۱. استاد مدیریت و برنامه‌ریزی ورزشی دانشگاه ارومیه، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی ورزشی دانشگاه ارومیه، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

تاریخ دریافت: (۹۶/۰۷/۱۴) تاریخ پذیرش: (۹۷/۰۱/۲۰)

Identification the current state of development in the faculty members of the faculties of physical education

M. H. Seyed Ameri¹, Mohammad Amraee^{2*},

1. Professor in Physical Education Management, Urmia University.

2. Ph.D Student of Sport Management Faculty, Urmia University.

Received: (2017 October 06)

Accepted: (2018 April 09)

Abstract

The aim of study is identification the current state of development in the faculty members of the faculties of physical education and sports science. Methodology: This research is non-experimental and descriptive-survey research. The statistical population of the study included all faculty members from all faculties of physical education and sport sciences throughout the country in the academic year of 96-95. The sample size was estimated to be 161 by Cochran formula. The sampling method was a complex random probability. The data gathering tool was a standard questionnaire identifying the components of faculty members of ijtehad et al (2011), in 5 dimensions and 41 items. Data analysis was performed using descriptive and inferential statistics using SPSS, Excel, and AMOS software. The significance level for all analyzes was considered as $P < 0.05$. The findings showed that all five components of research, educational, organizational, individual and ethical growth are the main components that make up the faculty members of faculties of physical education and sports science. In current situation, educational, organizational, individual and moral development is significantly higher than average. However, the current status of research development is moderate. higher than the average. All faculty improvement programs require attention and support; and in faculty upgrading programs, attention should be paid to all aspects of improvement, in particular research improvement.

Keywords

Development, Faculty member's, Physical Education and Sports Science.

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی وضعیت موجود بالندگی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی سراسر کشور است. این تحقیق از نوع تحقیقات غیرآزمایشی و به روش توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه‌ی آماری تحقیق، کلیه‌ی اعضای هیئت علمی تمامی گروه‌های دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی سراسر کشور در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ بود. حجم نمونه‌ی آماری با استفاده از فرمول کوکران برابر با ۱۶۱ نفر برآورد شد. روش نمونه‌گیری، احتمالی پیچیده از نوع تصادفی بود. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه‌ی استاندارد شناسایی مؤلفه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی اجتهادی و همکاران (۱۳۹۰)، در ۵ بعد و ۴۱ گویه بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار Excel, SPSS21, و AMOS برای آمار توصیفی و استنباطی به عمل آمد. سطح معنی‌داری برای تمامی تجزیه و تحلیل‌ها $P < 0.05$ در نظر گرفته شد. نتایج نشان داد، هر پنج مؤلفه به عنوان مؤلفه‌های اصلی تشکیل‌دهنده‌ی بالندگی اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی هستند؛ و در وضعیت موجود بالندگی آموزشی، سازمانی، فردی و اخلاقی بطور معنی‌داری بالاتر از حد متوسط می‌باشد، ولی میزان وضعیت موجود بالندگی پژوهشی در حد متوسط است. به نظر می‌رسد، باید در برنامه‌های بهسازی اعضای هیئت علمی، به بهسازی پژوهشی توجه ویژه‌ای شود.

کلید واژه‌ها

بالندگی، اعضای هیئت علمی، تربیت بدنی و علوم ورزشی.

مقدمه

در هر سازمانی نیروی انسانی از جایگاه خاصی برخوردار است و سرمایه‌ی اصلی آن تلقی می‌شود. در سازمان‌های دانش‌بنیان به طور کلی و دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به طور ویژه که اصلی‌ترین نیروی انسانی را اعضای هیئت علمی تشکیل می‌دهند، این جایگاه بسیار والاتر است؛ چرا که در این گونه سازمان‌ها، فعالیت‌های اصلی و تخصصی، توسط اعضای هیئت علمی انجام می‌شود و توجه به آن‌ها به منزله‌ی اهمیت به سرمایه‌ی انسانی در دانشگاه و مراکز آموزش عالی است (نوه‌ابراهیم و پورکریمی، ۱۳۸۷).

به طور کلی، تغییرات سریع امروزی به تصمیم‌گیری‌های فوری نیاز دارد؛ و امروزه تمامی سازمان‌ها برای رقابت، بقا، کارایی و بهره‌وری مناسب، نیازمند بالندگی سازمانی یا همان توسعه‌ی سازمانی هستند؛ و این مهم جز با دگرگونی و تحول سازمان و عنصر کلیدی و اساسی این دگرگونی که همان نیروی انسانی است، میسر نخواهد بود. برای بالندگی سازمان‌ها، کاملاً ضرورت دارد انسان‌های درون سازمان به بالندگی دست پیدا کنند تا این انسان‌های بالنده موجبات سازمان و جامعه‌ی بالنده را فراهم کنند (صالحیان، ۱۳۸۳)؛ از این رو، برای پیشرفت هر جامعه‌ای، به‌ویژه جوامع در حال توسعه، توجه به منابع انسانی در نهادهای آموزشی امری ضروری است؛ نهادهایی که با انجام دادن مأموریت‌هایی چون آموزش، پژوهش و ارائه‌ی خدمات حرفه‌ای در برآورده کردن نیازهای کنونی و آتی هر جامعه‌ای نقش با‌زی می‌کنند (محب‌زادگان و همکاران، ۱۳۹۲).

در صنعت تعلیم و تربیت دانشگاهی، انسان‌ها محور اصلی هستند و از میان این انسان‌ها تعلیم‌دهندگان، یا به عبارت دیگر اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها هسته‌ی اصلی را تشکیل می‌دهند. این افراد که گاه‌ها به عنوان اساتید به جامعه معرفی می‌شوند، دارای رسالت و تکلیفی بسیار حساس، سخت و پر ارزش هستند. این موضوع در عصری که انقلاب آموزشی راه خود را یافته است و به سوی جلو پیش می‌رود، از هر زمان دیگر حساس‌تر شده است (صفری، ۱۳۸۸). در همین خصوص، بالندگی اعضای هیئت علمی و اجرای برنامه‌های مرتبط با آن یکی از ابزارهای مهم ایجاد تغییر و تحول در نظام آموزش است که شامل تمام فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده و هدف‌مندی است که دانش فردی و مهارت‌های اساسی و لازم برای عملکرد بهتر در دانشگاه را برای اعضای هیئت علمی فراهم می‌کند (محب‌زادگان و همکاران، ۱۳۹۲).

به طور کلی، بالندگی اعضای هیئت علمی از دو واژه‌ی

بالندگی و هیئت علمی تشکیل شده است. بخش اول این اصطلاح را واژه‌ی بالندگی معادل واژه‌ی انگلیسی Development تشکیل می‌دهد. معادل‌های زیادی برای این واژه توسط افراد مختلف در نظر گرفته شده است که می‌توان به معادل‌های توسعه، پرورش، بهسازی و بالندگی اشاره نمود. بخش دوم اصطلاح بالندگی هیئت علمی را واژه‌ی هیئت علمی تشکیل می‌دهد. این واژه معادل واژه‌ی انگلیسی Faculty است. این واژه در ادبیات آموزش عالی با عنوان هیئت علمی شناخته می‌شود (طوسی، ۱۳۸۰).

بالندگی اعضای هیئت علمی به دامنه‌ی وسیعی از فعالیت‌هایی اشاره دارد که مؤسسات آموزش عالی جهت بازآموزی و کمک به اعضای هیئت علمی در ایفای نقش‌های شان بکار می‌گیرند. این فرآیند یک فعالیت برنامه‌ریزی شده جهت بهبود و ارتقای دانش و مهارت‌های اساسی عملکرد اعضای هیئت علمی از قبیل تدریس، تحقیق و مدیریت می‌باشد، و هم‌چنین عامل آن دسته از برنامه‌هایی است که مؤسسات آموزش عالی و اعضای هیئت علمی را جهت ایفای نقش‌های مختلف و حفظ و بهره‌وری و توان‌مندی‌های شان آماده می‌سازد (آلستت، ۲۰۰۰).

بالندگی اعضای هیئت علمی به طور کلی، یک فرآیند نهادی است که سعی دارد با مداخله در نقش‌های اساتید از طریق شناسایی عوامل مؤثر بر این نقش‌ها؛ نگرش‌ها، مهارت‌ها و رفتار اعضای هیئت علمی را در راستای افزایش قابلیت‌ها و کارایی بیشتر، برای تأمین نیازهای دانشجویان، دانشگاه و خود هیئت علمی، ارتقا دهد؛ و به عنوان یکی از زیرساخت‌های توسعه‌ی آموزش عالی محسوب می‌شود که نیازمند استمرار، توجه و حمایت رهبران و مدیران آموزش عالی است. هم‌چنین برنامه‌های آموزش و بالندگی اعضای هیئت علمی می‌باید با برنامه‌های استراتژیک دانشگاه هم‌سویی داشته باشد تا منجر به توسعه‌ی پایدار گردد (مک‌کلین و همکاران، ۲۰۰۸)؛ و باید شامل جنبه‌های مختلف شغلی اعضای هیئت علمی (پژوهش، تدریس، راهنمایی و مشاوره‌ی رساله‌های دانشجویی، تألیف و ترجمه، شرکت در سمینارهای خارجی، شرکت در سمینارهای داخلی، عضویت در انجمن‌های علمی، ارایه‌ی سخنرانی‌های علمی و عمومی و شرکت در برنامه‌های رادیو و تلویزیونی و ...) باشد (باقریان، ۱۳۸۳). زیرا، یک برنامه‌ی بالندگی خوب، به ایجاد محیطی برای شناسایی، پشتیبانی و بالندگی حرفه‌ای منجر خواهد شد؛ و کمکی به بهبود و ارتقای مهارت‌های اعضای هیئت علمی در انجام رسالت دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی می‌باشد؛ و

هیئت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌ها می‌باشد. بدیهی است بالندگی این افراد زمینه‌های رشد بیش‌تر علوم ورزشی را فراهم خواهد ساخت (مرزبان، ۱۳۸۸).

از این‌رو، با توجه به مطالب فوق و نیز تصورات و توصیف‌های گوناگون از کار دانشگاهی و اعضای هیئت علمی، امر مسلم این است که اعضای هیئت علمی نیز مانند بسیاری دیگر از انسان‌ها در حرفه‌های گوناگون دارای نیازهای عیدیه‌ای مانند نیاز مستمر به پیشرفت، رضایت‌مندی و ارتباط با دیگران، به‌روزرسانی مهارت‌ها، دانش و شایستگی‌های خود هستند و برنامه‌های بالندگی هیئت علمی در معرفی و بیان چنین نیازهایی نقش مهمی دارند (دسی و راین، ۲۰۰۰). از طرف دیگر، تحولات دانشگاه‌های آینده نیز به شایستگی‌ها، ابتکارات، سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌های امروز توسعه‌ی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی بستگی دارد (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۴).

نتایج حاصل از تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که، میزان و کیفیت احراز شایستگی اعضای هیأت علمی در هر یک از نقش‌هایی که بر عهده‌ی آنان است، نقش مهمی در کیفیت برنامه‌های آموزش عالی و تسهیل یادگیری دانشجویان به ویژه در مقاطع تحصیلات تکمیلی دارد (گاپا، ۲۰۰۸). از سوی دیگر، سازمان‌هایی مانند سازمان تربیت بدنی، تربیت بدنی آموزش و پرورش، فدراسیون‌های ورزشی و ... همه تشکیلاتی هستند که باید توسط افراد مدیر و بالنده اداره شوند؛ چنان‌چه افراد فاقد صلاحیت و توانایی لازم برای اداره‌ی این تشکیلات باشند، مشکلات فراوانی به این تشکیلات و سازمان‌های ورزشی تحمیل خواهند شد. از طرف دیگر، یکی از زیر مجموعه‌های دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی می‌باشند که فعالیت‌های دانشکده‌های تربیت بدنی به منظور تحقق بخشیدن به هدف‌های گوناگون صورت می‌گیرد، این اهداف در راستای مأموریت‌های اصلی آموزش عالی می‌باشد و اعضای هیأت علمی آن‌ها رسالت مضاعفی را بر عهده دارند؛ و علاوه بر توجه به بعد معنوی، فرهنگی، اجتماعی و روانی باید نسبت به بالا بردن سطح آمادگی علمی ورزشی آحاد مختلف دانشجویان مخصوصاً جوانان وارد عمل بشوند. به طور کلی، تعلیم و تربیت، بهبود کیفیت زندگی دانشجویان، آماده کردن دانشجویان برای زندگی و خدمت بهتر در آینده از اهداف دانشکده‌های تربیت بدنی می‌باشد. شکی نیست که توان‌مندی و عملکرد اعضای هیأت علمی هسته‌ی اصلی کیفیت دانشگاه محسوب می‌شوند. لذا توسعه‌ی بالندگی‌ها و

باعث جلوگیری از فرسودگی شغلی می‌باشد و از این جهت دارای اهمیت زیادی است (مک‌گریف، ۲۰۰۱).

در کل، هدف عمده از بالندگی کارکنان و اعضای هیئت علمی، رفع نقایص عملکرد جاری و یا آینده است. ضرورت مهم دیگر بالندگی افزایش کمی و کیفی خدمات است. پژوهش‌ها نشان داده است که هزینه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی به وسیله‌ی افزایش بهره‌وری جبران می‌شود، بهبود کیفیت مداوم ضرورت دیگری برای پرداختن به فعالیت‌های بالندگی اعضای هیئت علمی به عنوان یک هدف مهم در دانشگاه‌ها می‌باشد؛ و پژوهش‌های انجام شده توسط پیشگامان مدیریت کیفیت فراگیر مؤید این ضرورت است. آنان معتقدند که انجام هزینه‌های گزاف برای بالندگی برای ایجاد و غالب شدن کیفیت در سازمان‌ها لازم و ضروری است. علاوه بر این موارد، بالندگی از این جهت برای سازمان‌ها ضرورت داشته و با اهمیت تلقی می‌شود که سازمان‌ها سریعاً رشد نموده و با تغییرات روزافزون فن‌آوری‌های پیشرفته، ضرورت استفاده‌ی مستمر اعضای هیأت علمی از این فن‌آوری‌های جدید بیش‌تر احساس می‌شود. بنابراین احتمال عقب‌ماندگی اعضای هیئت از فن‌آوری‌ها، در صورت نداشتن برنامه‌های بالندگی مستمر بالا می‌رود (ویلیامز، ۲۰۰۸).

با این اوصاف، اعضای هیئت علمی به عنوان رکن اساسی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و به عنوان بازوی اجرایی رسالت سه‌گانه‌ی دانشگاه‌ها (آموزش، تحقیق و ارائه‌ی خدمات) محسوب می‌شوند و توجه به آن‌ها به منزله‌ی توجه به سرمایه‌ی انسانی در آموزش عالی و در راستای محقق شدن این رسالت است (نوه‌ابراهیم و پورکریمی، ۱۳۸۷). نتایج حاصل از پژوهش‌های مرتبط با بالندگی اعضای هیئت علمی نشان می‌دهد که بالندگی کارکنان و اعضای هیئت علمی مسئله‌ی آینده‌ی زندگی دانشگاهی است و اثربخشی پایدار دانشگاه‌ها در گرو پرداختن به این مسئله است (فراستخواه، ۲۰۰۹)؛ و خوب یا بد و اثربخش یا غیراثربخش بودن هر دانشگاه و دانشکده دقیقاً در گرو نوع فعالیت اعضای هیأت علمی آن است. بنابراین، ماهیت و کیفیت دانشگاه در گرو کیفیت توان اعضای هیأت علمی آن است و برای هر مؤسسه تحصیلات عالی غیر ممکن است که بدون هیأت علمی مجهز به علم و دانش، قابلیت حرفه‌ای، تعهد و انگیزه‌ی واقعی آموزش و پژوهشی با کیفیت ارائه کند (حسینی‌نسب، ۱۳۷۵). آموزش و تربیت نیروی متخصص در زمینه‌ی ورزش، تولید و توسعه‌ی علوم ورزشی در کشور نیز بر عهده‌ی اعضای

بدنی بپردازیم؛ و وضعیت موجود بالندگی اعضای هیأت علمی در دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی سراسر کشور را بررسی نماییم. امید است، یافته‌های این تحقیق بتواند زمینه‌های توسعه‌ی بیش از پیش بالندگی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی را فراهم نموده؛ و بالندگی این افراد، زمینه‌های رشد بیش‌تر علوم ورزشی را فراهم نماید.

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نوع تحقیقات غیرآزمایشی محسوب می‌شود؛ از نظر ماهیت نیز از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی است. جامعه‌ی آماری تحقیق، کلیه‌ی اعضای هیأت علمی (شامل: مربی، استادیار، دانشیار و استاد تمام) تمامی دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی سراسر کشور در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ می‌باشد.

حجم جامعه‌ی آماری بر اساس اطلاعات آماری وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری، برای دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی برابر با ۱۵ و در کل برای اعضای هیأت علمی برابر با ۲۷۶ نفر برآورد شد. حجم نمونه‌ی آماری با استفاده از فرمول کوکران برابر با ۱۶۱ نفر برآورد شد.

روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر به روش نمونه‌گیری احتمالی پیچیده از نوع تصادفی می‌باشد. برای گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. پرسشنامه‌ی به کار گرفته شده، شامل ۲ بخش بود. بخش اول مربوط به اطلاعات جمعیت‌شناختی؛ و بخش دوم مربوط به پرسشنامه‌ی استاندارد شناسایی مؤلفه‌های بالندگی اعضای هیأت علمی اجتهادی و همکاران (۱۳۹۰)، در ۵ بعد (بالندگی پژوهشی، بالندگی آموزشی، بالندگی سازمانی، بالندگی فردی، و بالندگی اخلاقی) و ۴۱ گویه، و در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت می‌باشد.

روایی پرسشنامه‌ی مذکور در تحقیق اجتهادی و همکاران (۱۳۹۰) تأیید شده است؛ اعتبار و هم‌سانی درونی گویه‌های پرسشنامه نیز توسط اجتهادی و همکاران (۱۳۹۰)، به روش آلفای گرونیباخ و با استفاده از نرم‌افزار SPSS21، برابر با ۰/۹۳ بدست آمد. که نشان از پایایی بالای پرسشنامه‌ی مورد استفاده دارد.

پس از جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسش‌نامه، تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS21، Excel، و AMOS برای آمار توصیفی و استنباطی به عمل آمد. در بخش

شایستگی‌های آنان می‌تواند به پیشبرد اهداف و ارتقای مستمر کیفیت دانشگاه یاری دهد (ایروانی و فائزی‌پور، ۱۳۸۵).

با این وضعیت می‌توان اظهار کرد، توجه به نیازهای این قشر دانشگاهی و ایجاد محیط شغلی مناسب برای آن‌ها از اولویت ویژه‌ی برخوردار است. در این خصوص پژوهش‌های محدود و پراکنده‌ای در زمینه‌ی بررسی و آسیب‌شناسی بالندگی و توسعه‌ی منابع انسانی و هم‌چنین راه‌کارهای حمایت از آن‌ها به طور اعم در داخل کشور (منشگر و عباسی، ۱۳۹۵؛ یوری و همکاران، ۱۳۹۴)؛ و خارج از کشور (آتاناسیوس^۸، ۲۰۱۴)؛ و بالندگی اعضای هیأت علمی به طور اخص در داخل کشور (رضائیان و همکاران، ۱۳۹۳؛ محب‌زادگان و همکاران، ۱۳۹۲؛ بهادر، ۱۳۹۲؛ موسوی‌زارع و فرزادگان، ۱۳۸۷)؛ و خارج از کشور (گروور^۹ و همکاران، ۲۰۱۶؛ آلیکس^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۶؛ موری^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۶؛ وی‌آکسانگ^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۶؛ پارکر^{۱۳} و همکاران، ۲۰۱۶)؛ در خصوص نقش مؤلفه‌های خاص مثل مدیریت تنوع در بالندگی سازمانی اعضای هیأت علمی در داخل کشور (شعبانی‌بهار و همکاران، ۱۳۹۳)؛ و خارج از کشور (الکساندر^{۱۴} و همکاران، ۲۰۱۲)؛ فرهنگ سازمانی در بالندگی نیروی انسانی (درویدی و کنگری، ۱۳۹۳؛ رنیو^{۱۵}، ۲۰۱۳)؛ رهبری و بالندگی (شعبانی‌بهار و همکاران، ۱۳۹۳؛ ویلکرسون و ایربای^{۱۶}، ۱۹۹۸)؛ مدیریت دانش و بالندگی (فیض و همکاران، ۱۳۹۲؛ آوستین و مک‌دانیلز^{۱۷}، ۲۰۰۶)؛ نقش آموزش در بالندگی (فیض و همکاران، ۱۳۹۲؛ پسکی^{۱۸}، ۲۰۱۵)؛ و بالندگی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی (شعبانی‌بهار و همکاران، ۱۳۹۳) توسط اندیشمندان و مؤسسه‌های مختلف انجام شده است؛ که اکثراً از نظر محتوایی مشابه یکدیگرند؛ و در نهایت به دلیل تغییرات در تنوع دانشجویان، فن‌آوری‌ها، انتظارات و احتیاجات دانشی در هر رشته و رقابت بین دانشگاهی، اعضای هیأت علمی را ملزم به بالندگی و توسعه‌ی حرفه‌ای مداوم کرده‌اند (گاپا^{۱۹}، ۲۰۰۸)؛ و بر اهمیت و فهم مسئولان در رشد و بالندگی اعضای هیأت علمی اشاره کرده‌اند؛ و لیکن همه‌ی این حرکت‌ها مقدماتی هستند و عمق لازم برای اثربخشی را ندارند. با توجه به نقش احتمالی تحقیقات در این حوزه، در تسهیل یا تضعیف موفقیت سازمان‌های ورزشی انتفاعی، سزاوار توجه و بررسی‌های بیش‌تر است.

در پژوهش حاضر بر آن هستیم تا با توجه به اهمیت و ضرورت بالندگی اعضای هیأت علمی، به شناسایی مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده‌ی بالندگی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت

14. Alexander; Karvonen; Ulrich; Davis; Wade

15. Reneau

16. Wilkerson and Irby

17. Austin and McDaniels

18. Pesce

19. Gappa

8. Athanasios

9. Grover, Kenda, Walters, Turner

10. Alex; Patrick; Elizabeth; Holmes; Jackson; Green; Konstam; Nishimura.

11. Moore

12. Weixiang, Wang, Ouyang

13. Parker, Morrell; Morrell; Chang

مؤلفه‌های تحقیق، یک توزیع نرمال هستند.

در بخش آمار استنباطی برای ارزیابی مدل مؤلفه‌های اصلی تشکیل‌دهنده‌ی بالندگی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه‌ی دوم استفاده شده است. بالندگی اعضای هیأت علمی در ۵ مؤلفه (بالندگی پژوهشی، بالندگی آموزشی، بالندگی سازمانی، بالندگی فردی و بالندگی اخلاقی) تنظیم شده است. گویه‌های بالندگی پژوهشی با نماد PA، گویه‌های بالندگی آموزشی با نماد AM، گویه‌های بالندگی سازمانی با نماد SA، گویه‌های بالندگی فردی با نماد FA، گویه‌های بالندگی اخلاقی با نماد AK مشخص شده است. نتایج تحلیل عاملی و بارهای عاملی مربوط به هر مؤلفه در شکل ۱ ارائه شده است. با توجه به نتایج به دست آمده، ملاحظه می‌شود که در مؤلفه‌ی بالندگی پژوهشی گویه‌های شماره‌ی ۲، ۳ و ۷ و در مؤلفه‌ی بالندگی اخلاقی گویه‌ی شماره ۹ دارای بار عاملی کمتر از ۰/۴ هستند. لذا این گویه‌ها از مدل حذف می‌شوند. به عبارتی، این گویه‌ها توان ارزیابی مؤلفه‌های مربوط به خودشان را ندارند. پس از حذف گویه‌های مزبور، تحلیل عاملی دوباره اجراء شده و نتایج در شکل ۲ آورده شده است.

نتایج حاکی است که بارهای عاملی تمام گویه‌های مربوط به مؤلفه‌ها و هم‌چنین بارهای عاملی مربوط به بالندگی بزرگ‌تر از ۰/۴ هستند. از این‌رو، مدل به دست آمده به عنوان مدل نهایی مورد قبول واقع می‌شود.

شاخص‌های برازش مدل ساختاری در جدول ۲ ارائه شده است. شاخص‌های برازش دارای سه نوع مطلق، تطبیقی و مقتصد هستند که بایستی از هر کدام از انواع، شاخص‌هایی را گزارش نمود. در این تحقیق از هر کدام حداقل دو مورد گزارش شده است. اگر حداقل سه مورد از شاخص‌ها قابل پذیرش باشند می‌تواند نتیجه گرفت که مدل از برازش کافی برخوردار است. سطح معنی‌داری آماره خی‌دو برابر ۰/۰۰۱ است که با توجه به ملاک در نظر گرفته شده (بزرگتر از ۰/۰۵) قابل قبول نمی‌باشد. ولی از آنجایی که سطح معنی‌داری به تعداد نمونه حساس بوده و در نمونه‌های بزرگ تقریباً همیشه معنی‌دار است؛ برای ارزیابی برازش مدل از شاخص‌های دیگر استفاده شده است. مقدار شاخص نسبت بحرانی به درجه‌ی آزادی (CMIN/DF) برابر ۱/۹۸ که مقدار مطلوبی برای برازش مدل است. هم‌چنین شاخص نیکویی برازش (GFI) ۰/۹۵ است که نشان‌دهنده‌ی قابل قبول بودن این میزان برای برازش مطلوب مدل است. مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) نیز ۰/۰۶۸ می‌باشد که با توجه به کوچک‌تر بودن از ۰/۰۸، قابل قبول بوده و نشان‌دهنده‌ی تأیید مدل پژوهش می‌باشد. هم‌چنین شاخص

آمار توصیفی، با استفاده از جداول فراوانی و نمودارها به تجزیه و تحلیل داده‌های جمعیت‌شناختی پرداخته شد. در بخش آمار استنباطی از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف (k-s) جهت مشخص کردن نرمال بودن جامعه‌ی آماری استفاده شد؛ و نیز به منظور بررسی وضعیت موجود بالندگی اعضای هیأت علمی از دیدگاه نمونه‌های تحقیق از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. سطح معنی‌داری برای تمامی تجزیه و تحلیل‌ها $P < 0/05$ در نظر گرفته شد

یافته‌ها پژوهش

از ۱۶۱ پرسشنامه‌ی توزیع شده، ۱۰۲ پرسشنامه کامل و قابل استفاده بازگشت داده شد، لذا نرخ بازگشت پرسشنامه حدود ۶۳/۳۵ درصد است؛ و با توجه به این‌که، حداقل بازگشتی پرسشنامه‌ها بیش‌تر از ۶۰ درصد می‌باشد؛ تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از این تعداد پرسشنامه‌ها قابل قبول می‌باشد.

نتایج حاصل از آمار توصیفی پژوهش نشان داد، ۵۱ درصد نمونه مرد و ۴۹ درصد از آن‌ها زن بودند. ۱۹/۶ درصد از نمونه‌ی تحت بررسی مری، ۵۰ درصد استادیار، ۱۹/۶ درصد دانشیار، و در نهایت ۱۰/۸ درصد از آن‌ها استاد بودند. ۱۰ نفر از نمونه‌ی تحت بررسی کم‌تر از ۳ سال، ۳۱ نفر بین ۳ تا ۶ سال، ۳۱ نفر از آن‌ها بین ۷ تا ۱۰ سال؛ و ۳۰ نفر از آن‌ها بیش‌تر از ۱۰ سال سابقه‌ی خدمت داشتند. آمار توصیفی مربوط به بالندگی و مؤلفه‌های آن در وضعیت موجود نشان داد، از بین مؤلفه‌های بالندگی در وضعیت موجود، بیش‌ترین میانگین مربوط به بالندگی فردی، و کم‌ترین میانگین مربوط به بالندگی پژوهشی است.

جدول ۱. آماره‌های آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت طبیعی بودن توزیع داده‌ها

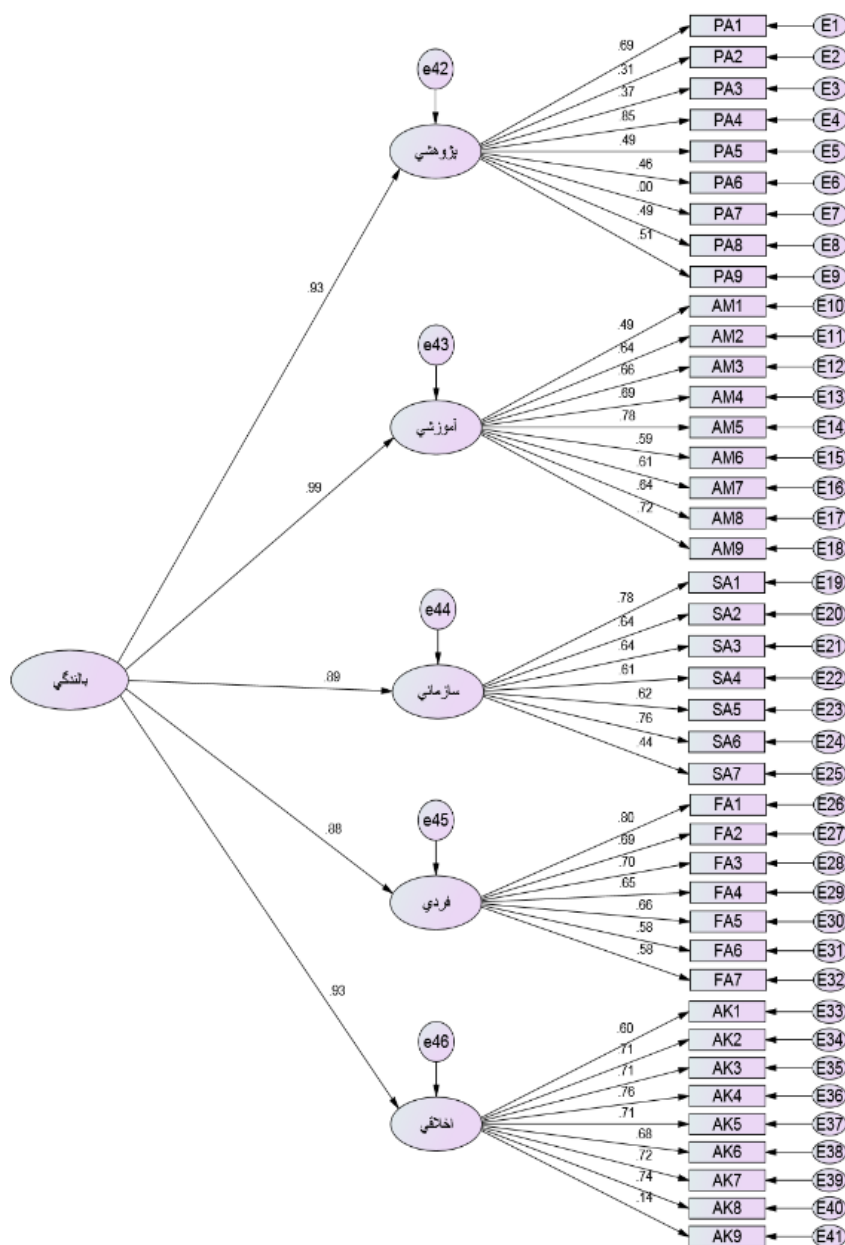
مؤلفه‌های پژوهش	آماره‌ها	
	P	Z
بالندگی پژوهشی	۰/۵۷	۰/۷۸
بالندگی آموزشی	۰/۲۴	۱/۰۳
بالندگی سازمانی	۰/۱۱	۰/۹۲
بالندگی فردی	۰/۳۷	۰/۹۲
بالندگی اخلاقی	۰/۰۹	۱/۲۴

برای بررسی طبیعی بودن توزیع متغیرهای تحقیق از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شد. با توجه به مقادیر سطح معنی‌داری در مورد تمام مؤلفه‌های تحقیق، که در این متغیرها مقادیر سطح معنی‌داری بیش‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، توزیع

اصلی تشکیل‌دهنده‌ی بالندگی اعضای هیأت علمی در جدول ۱ آورده شده است. نتایج نشان می‌دهد که تمام مسیرها در سطح احتمال ۹۵ درصد معنی‌دار هستند. هر پنج مؤلفه‌ی بالندگی پژوهشی، بالندگی آموزشی، بالندگی سازمانی، بالندگی فردی و بالندگی اخلاقی به عنوان مؤلفه‌های اصلی تشکیل‌دهنده‌ی بالندگی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی هستند.

توکر- لویس (TLI) ۰/۸۰؛ شاخص برازش تطبیقی (CFI) ۰/۹۲ و شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI) ۰/۶۳ است که همگی نشان‌دهنده‌ی برازش مطلوب و تأیید مدل پژوهش می‌باشد.

در کل، می‌توان نتیجه گرفت که مدل مؤلفه‌های اصلی تشکیل‌دهنده‌ی بالندگی اعضای هیأت علمی برای نتیجه‌گیری در مورد روابط متغیرها از برازش و اعتبار کافی برخوردار است. برآوردهای رگرسیونی (بار عاملی) مدل ساختاری مؤلفه‌های



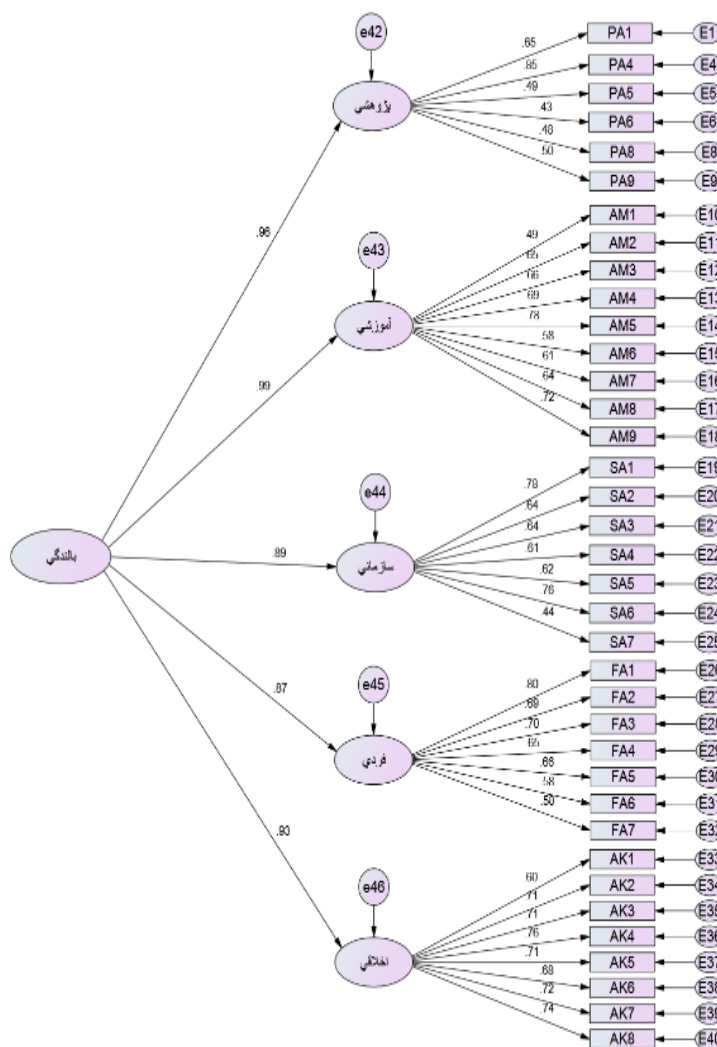
شکل ۱. مدل ساختاری مؤلفه‌های اصلی تشکیل‌دهنده‌ی بالندگی اعضای هیأت علمی

جدول ۱. برآوردهای رگرسیونی (بار عاملی) مدل ساختاری مؤلفه‌های اصلی تشکیل‌دهنده‌ی بالندگی اعضای هیأت علمی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب برآورد شده	خطای معیار برآورد	نسبت بحرانی	سطح معنی‌داری	ضریب برآورد شده استاندارد
بالندگی پژوهشی	بالندگی	۱/۰۰۰	۰/۱۷۶		۰/۰۰۱	۰/۹۶۱
بالندگی آموزشی	بالندگی	۰/۷۹۳	۰/۱۷۶	۰/۴۹۴	۰/۰۰۱	۰/۹۹۳
بالندگی سازمانی	بالندگی	۱/۱۲۴	۰/۱۸۴	۶/۱۱۰	۰/۰۰۱	۰/۸۹۴
بالندگی فردی	بالندگی	۱/۲۸۶	۰/۲۱۰	۶/۱۱۸	۰/۰۰۱	۰/۸۷۳
بالندگی اخلاقی	بالندگی	۰/۹۶۴	۰/۱۸۷	۵/۱۵۴	۰/۰۰۱	۰/۹۲۸
PA1	بالندگی پژوهشی	۱/۰۰۰			۰/۰۰۱	۰/۶۴۷
PA4	بالندگی پژوهشی	۱/۴۷۱	۰/۲۰۶	۷/۱۴۵	۰/۰۰۱	۰/۸۵۴
PA5	بالندگی پژوهشی	۰/۷۱۲	۰/۱۵۹	۴/۴۷۱	۰/۰۰۱	۰/۴۸۸
PA6	بالندگی پژوهشی	۰/۵۲۵	۰/۱۳۱	۴/۰۱۳	۰/۰۰۱	۰/۴۳۴
PA8	بالندگی پژوهشی	۰/۷۲۰	۰/۱۶۲	۴/۴۳۰	۰/۰۰۱	۰/۴۸۳
PA9	بالندگی پژوهشی	۰/۷۶۷	۰/۱۶۹	۴/۵۴۹	۰/۰۰۱	۰/۴۹۷
AM1	بالندگی آموزشی	۱/۰۰۰			۰/۰۰۱	۰/۴۹۳
AM2	بالندگی آموزشی	۱/۳۰۵	۰/۲۸۵	۴/۵۸۶	۰/۰۰۱	۰/۶۴۶
AM3	بالندگی آموزشی	۱/۲۹۳	۰/۳۷۹	۴/۶۴۱	۰/۰۰۱	۰/۶۶۰
AM4	بالندگی آموزشی	۱/۴۵۹	۰/۳۰۷	۴/۷۴۹	۰/۰۰۱	۰/۶۹۱
AM5	بالندگی آموزشی	۱/۸۰۲	۰/۳۵۹	۵/۰۲۳	۰/۰۰۱	۰/۷۸۰
AM6	بالندگی آموزشی	۱/۰۷۱	۰/۲۴۷	۴/۳۳۷	۰/۰۰۱	۰/۵۸۴
AM7	بالندگی آموزشی	۱/۳۳۵	۰/۳۰۰	۴/۴۴۴	۰/۰۰۱	۰/۶۰۹
AM8	بالندگی آموزشی	۱/۵۶۱	۰/۳۴۲	۴/۵۶۱	۰/۰۰۱	۰/۶۳۹
AM9	بالندگی آموزشی	۱/۸۰۸	۰/۳۷۳	۴/۸۴۷	۰/۰۰۱	۰/۷۲۱
SA1	بالندگی سازمانی	۱/۰۰۰			۰/۰۰۱	۰/۷۸۱
SA2	بالندگی سازمانی	۰/۸۴۹	۰/۱۳۱	۶/۴۹۵	۰/۰۰۱	۰/۶۴۰
SA3	بالندگی سازمانی	۰/۸۰۳	۰/۱۲۴	۶/۴۶۶	۰/۰۰۱	۰/۶۳۷
SA4	بالندگی سازمانی	۰/۷۹۶	۰/۱۳۰	۶/۱۰۵	۰/۰۰۱	۰/۶۰۶
SA5	بالندگی سازمانی	۰/۷۶۹	۰/۱۲۳	۶/۲۶۱	۰/۰۰۱	۰/۶۱۹
SA6	بالندگی سازمانی	۰/۹۹۳	۰/۱۲۵	۷/۹۴۹	۰/۰۰۱	۰/۷۶۲
SA7	بالندگی سازمانی	۰/۶۴۵	۰/۱۵۱	۴/۲۸۵	۰/۰۰۱	۰/۴۳۷
FA1	بالندگی فردی	۱/۰۰۰			۰/۰۰۱	۰/۷۹۹
FA2	بالندگی فردی	۰/۷۰۰	۰/۰۹۷	۷/۱۸۴	۰/۰۰۱	۰/۶۸۸
FA3	بالندگی فردی	۰/۸۶۲	۰/۱۱۸	۷/۲۹۶	۰/۰۰۱	۰/۶۹۷
FA4	بالندگی فردی	۰/۸۱۸	۰/۱۲۲	۶/۶۸۹	۰/۰۰۱	۰/۶۴۷
FA5	بالندگی فردی	۰/۸۵۰	۰/۱۲۵	۶/۸۲۲	۰/۰۰۱	۰/۶۵۸
FA6	بالندگی فردی	۰/۶۸۲	۰/۱۱۵	۵/۹۳۵	۰/۰۰۱	۰/۵۸۴
FA7	بالندگی فردی	۰/۵۹۶	۰/۱۰۰	۵/۹۳۶	۰/۰۰۱	۰/۵۸۴
AK1	بالندگی اخلاقی	۱/۰۰۰			۰/۰۰۱	۰/۵۹۹
AK2	بالندگی اخلاقی	۱/۳۱۸	۰/۲۲۸	۵/۷۷۶	۰/۰۰۱	۰/۷۱۰
AK3	بالندگی اخلاقی	۱/۱۶۶	۰/۲۰۱	۵/۷۸۸	۰/۰۰۱	۰/۷۱۲
AK4	بالندگی اخلاقی	۱/۳۱۱	۰/۲۱۶	۶/۰۵۶	۰/۰۰۱	۰/۷۶۱
AK5	بالندگی اخلاقی	۱/۱۷۰	۰/۲۰۲	۵/۸۰۰	۰/۰۰۱	۰/۷۱۴
AK6	بالندگی اخلاقی	۱/۲۵۳	۰/۲۲۴	۵/۵۹۰	۰/۰۰۱	۰/۶۷۸
AK7	بالندگی اخلاقی	۱/۳۳۴	۰/۲۲۹	۵/۸۲۳	۰/۰۰۱	۰/۷۱۸
AK8	بالندگی اخلاقی	۱/۶۴۰	۰/۲۷۷	۵/۹۲۸	۰/۰۰۱	۰/۷۳۷

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل ساختاری مؤلفه‌های اصلی تشکیل‌دهنده‌ی بالندگی اعضای هیأت علمی

تفسیر	ملاک	میزان	شاخص برازش	
برازش مطلوب	کمتر از ۵	۱/۹۸	CMIN/DF	مطلق
غیر قابل قبول	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۰۰۱	p-value x ²	
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۴۵	شاخص نیکویی برازش (GFI)	تطبیقی
قابل قبول	بیش از ۰/۹۰	۰/۸۰۳	شاخص توکر- لویس (TLI)	
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۲۲	شاخص برازش تطبیقی (CFI)	مقتصد
برازش مطلوب	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۶۸	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۵	۰/۶۳۳	شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	



شکل ۲- مدل ساختاری مؤلفه‌های اصلی تشکیل‌دهنده‌ی بالندگی اعضای هیئت علمی پس از حذف گویه‌های ضعیف

دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی از دیدگاه این افراد از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است. نمرات بین ۱ تا ۵ می‌باشند. بنابراین مقدار آزمون برابر ۳ که میزان متوسط متغیر است در نظر گرفته شده است. اگر میانگین متغیر بیش‌تر از ۳ باشد نشان‌دهنده‌ی وضعیت بهتر است. فرض صفر= میزان وضعیت موجود بالندگی اعضای هیئت علمی برابر با حد متوسط (۳) است.

در مدل بالندگی اعضای هیئت علمی، بیش‌ترین سهم مربوط به بالندگی آموزشی با بار عاملی ۰/۹۹ است. پس از آن به ترتیب بالندگی پژوهشی با بار عاملی ۰/۹۶، بالندگی اخلاقی با بار عاملی ۰/۹۳، بالندگی سازمانی با بار عاملی ۰/۸۹ و بالندگی فردی با بار عاملی ۰/۸۷ قرار دارند (شکل ۲). برای آزمون وضعیت موجود بالندگی اعضای هیئت علمی در

میزان وضعیت موجود بتلندگی آموزشی ($m=3/23$ ، $p<0/05$)، وضعیت موجود بتلندگی سازمانی ($m=3/16$ ، $p<0/05$)، وضعیت موجود بتلندگی فردی ($m=3/29$ ، $p<0/05$) و وضعیت موجود بتلندگی اخلاقی ($m=3/24$ ، $p<0/05$) بطور معنی‌داری بالاتر از حد متوسط می‌باشد. ولی میزان وضعیت موجود بتلندگی پژوهشی در حد متوسط است ($m=2/91$ ، $p>0/05$).

فرض مقابل = میزان وضعیت موجود بتلندگی اعضای هیئت علمی برابر با حد متوسط (۳) نیست. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در جدول ۳ ارائه شده است. با توجه به جدول ملاحظه می‌شود که میزان وضعیت موجود بتلندگی اعضای هیئت علمی بطور معنی‌داری بالاتر از حد متوسط می‌باشد ($m=3/17$ ، $p<0/05$). هم‌چنین نتایج حاکی است که

جدول ۳. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی میزان وضعیت موجود بتلندگی اعضای هیئت علمی

مقدار آزمون = ۳							متغیر
میانگین اختلاف متغیر با مقدار آزمون	سطح معنی‌داری	درجه آزادی	T	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
-۰/۱۷	۰/۰۱۶	۱۰۱	۲/۴۵۳	۰/۶۹	۳/۱۷	۱۰۲	وضعیت موجود بتلندگی
-۰/۰۹	۰/۱۵۳	۱۰۱	-۱/۴۴۲	۰/۶۳	۲/۹۱	۱۰۲	وضعیت موجود بتلندگی پژوهشی
-۰/۲۳	۰/۰۰۵	۱۰۱	۲/۸۴۲	۰/۸۳	۳/۲۳	۱۰۲	وضعیت موجود بتلندگی آموزشی
-۰/۱۶	۰/۰۴۳	۱۰۱	۲/۰۴۸	۰/۷۹	۳/۱۶	۱۰۲	وضعیت موجود بتلندگی سازمانی
-۰/۲۹	۰/۰۰۱	۱۰۱	۳/۴۱۴	۰/۸۷	۳/۲۹	۱۰۲	وضعیت موجود بتلندگی فردی
-۰/۲۴	۰/۰۰۶	۱۰۱	۲/۸۰۴	۰/۸۸	۳/۲۴	۱۰۲	وضعیت موجود بتلندگی اخلاقی

آموزش عالی هستند که توسعه‌ی کیفی آن‌ها تأثیر بسزایی بر عملکرد دانشگاه‌ها دارد، و به مثابه‌ی روح و جان آموزش عالی زیربنای توسعه‌ی سایر بخش‌ها می‌باشند (ابولقاسمی و کریمیان، ۱۳۹۱)؛ اعضای هیأت علمی می‌توانند در دست‌یابی جامعه و مؤسسات آموزش عالی به اهداف خود، نقش مؤثری را ایفا کنند، هر چند نگرانی نسبت به رشد توانایی‌ها و شایستگی‌های اعضای هیأت علمی و بهره‌وری آن‌ها از مسائل مهم مؤسسات آموزش عالی و حتی بدنه‌ی دولت محسوب می‌شود (گاپا^{۲۰}، ۲۰۰۸). لیکن به گفته‌ی میلر و ویلسون^{۲۱} (۱۹۸۳)، اعضای هیئت علمی، قلب هر دانشگاه یا مؤسسه‌ی آموزش عالی هستند (به نقل از فطرت و همکاران، ۱۳۹۵).

لذا تدوین برنامه‌های بتلندگی اعضای هیئت علمی توسط دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نقش مهمی در کاوش شایستگی‌های جدید اعضای هیئت علمی و اجرای برنامه‌های

بحث و نتیجه‌گیری

در هر سازمانی نیروی انسانی از جایگاه خاصی برخوردار است و سرمایه‌ی اصلی آن تلقی می‌شود. در سازمان‌های دانش‌بنیان به طور کلی و دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به طور ویژه که اصلی‌ترین نیروی انسانی را اعضای هیئت علمی تشکیل می‌دهند، این جایگاه بسیار والاتر است؛ چرا که در این گونه سازمان‌ها، فعالیت‌های اصلی و تخصصی، توسط اعضای هیئت علمی انجام می‌شود و توجه به آن‌ها به منزله‌ی اهمیت به سرمایه‌ی انسانی در دانشگاه و مراکز آموزش عالی است (نوه‌ابراهیم و پورکریمی، ۱۳۸۷).

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به لحاظ رسالت مهم خود در تربیت نیروی متخصص و دانش‌پژوه، نقش مهمی را در آموزش نیروی انسانی شایسته و واجد صلاحیت برای کشور بر عهده دارند. در این میان، اعضای هیئت علمی از عوامل مهم

دانشجویان فرهیخته، پایبندی به سنت‌ها، ارزش‌ها و هنجارهای علمی و آکادمیک، و ارزشیابی منصفانه و قانون مند از دانشجویان توصیف کرده است.

نتایج این قسمت از پژوهش با یافته‌های قرونه و همکاران (۱۳۹۴) هم‌سو است؛ قرونه و همکاران (۱۳۹۴) نیز پنج مؤلفه‌ی بالندگی پژوهشی، آموزشی، سازمانی، فردی و اخلاقی را به عنوان مؤلفه‌های اصلی تشکیل‌دهنده‌ی بالندگی اعضای هیأت علمی معرفی کرده‌اند. به طور کلی بالندگی اعضای هیأت علمی باعث بالا بردن تراز اعتماد و پشتیبانی اعضاء از یکدیگر، بالا بردن بسامد مقابله با دشواری‌ها، بالا بردن تراز مسئولیت شخصی و گروهی در برنامه‌ریزی و به اجراء درآوردن کارها، و بالا بردن تراز شوق و خشنودی شخصی می‌شود (رضایی، ۱۳۸۵). با توجه به مباحث فوق و نیز یافته‌های این قسمت از پژوهش، توصیه می‌شود مدیران و مسئولین تمهیدات بیش‌تری را در یاری رساندن به اعضای هیأت علمی و بالندگی بیش از پیش آن‌ها بیندیشند؛ جلسات مشاوره‌ی مختلفی در مورد جنبه‌های مختلف تدریس، یادگیری و تحقیق برگزار نمایند؛ برنامه‌ی افزایش آگاهی‌ها شامل سمینارهای سیاست‌گذاری و نمایشگاه‌ها برگزار کنند؛ آموزش‌های تخصصی ضمن خدمت برای تقویت کارایی شغل اعضای هیأت علمی برگزار کرده؛ و به تدوین برنامه‌های تحصیلی و مواد آموزشی کمک نمایند.

نتایج حاصل نشان داد، میزان وضعیت موجود بالندگی آموزشی، وضعیت موجود بالندگی سازمانی، وضعیت موجود بالندگی فردی و وضعیت موجود بالندگی اخلاقی بطور معنی‌داری بالاتر از حد متوسط می‌باشد. ولی میزان وضعیت موجود بالندگی پژوهشی در حد متوسط است. در این خصوص نتایج پژوهش باقرپناهی و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که وضعیت موجود برنامه‌های بالندگی دانشگاه قم در هر چهار بعد سازمانی، آموزشی، حرفه‌ای و فردی در ۴۱ مؤلفه مورد بررسی مطلوب نیست، و یک مؤلفه از برنامه‌های بالندگی آموزشی (ارزشیابی منظم و سیستماتیک کیفیت تدریس اساتید توسط دانشجویان) در وضعیت مطلوب قرار دارد. نتایج پژوهش احمدی‌شاعری (۱۳۹۲)، نیز نشان داد، براساس دیدگاه اعضای هیأت علمی، وضعیت بالندگی اعضای هیأت علمی در ابعاد چهارگانه (حرفه‌ای، آموزشی، سازمانی و فردی) در سطح پایین‌تر از متوسط بوده و در دانشگاه آزاد مرکز اردبیل فقط دو بعد بالندگی اعضای هیأت علمی آن در حد متوسط بود. از این‌رو نتایج این قسمت از پژوهش با یافته‌های باقرپناهی و همکاران (۱۳۹۲)، احمدی‌شاعری

توان‌مهندسازی اعضای هیأت علمی ایفا می‌کنند (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۴).

به چهار دلیل نیاز به بالندگی اعضای هیأت علمی غیر قابل انکار می‌باشد. مهم‌ترین دلیل این امر کمک به اعضای هیأت علمی جهت اقدام به تدریس، تحقیق و آرایه‌ی خدمات که سه رسالت عمده‌ی آموزش عالی می‌باشد. دانشجویان و نیازهای روزافزون آن‌ها، دلیل دوم لزوم توسعه و بالندگی اعضای هیأت علمی می‌باشند. دلیل سوم، جامعه می‌باشد، یعنی بستری که مؤسسات آموزش عالی در آن به حیات خود ادامه می‌دهند و خدمات مورد نیاز این بستر را آرایه می‌نمایند. دلیل چهارم، پیشرفت تکنولوژیکی هستند که بالندگی اعضای هیأت علمی را بیش از پیش الزامی می‌کنند (صفری، ۱۳۸۸).

یک برنامه‌ی بالندگی خوب، به ایجاد محیطی برای شناسایی، پشتیبانی و بالندگی حرفه‌ای منجر خواهد شد؛ و کمکی به بهبود و ارتقای مهارت‌های اعضای هیأت علمی در انجام رسالت دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی می‌باشد؛ و باعث جلوگیری از فرسودگی شغلی می‌باشد و از این جهت دارای اهمیت زیادی است (مک‌گریف^{۲۲}، ۲۰۰۱). به طور کلی، توجه علمی و دقیق نسبت به بهسازی اعضای هیأت علمی از آن‌جا ناشی می‌شود که بهسازی اعضای هیأت علمی به عنوان یکی از راه‌های ایجاد و نگهداری سرمایه‌ی انسانی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی و پژوهش تلقی می‌شود.

نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان داد، هر پنج مؤلفه‌ی بالندگی پژوهشی، بالندگی آموزشی، بالندگی سازمانی، بالندگی فردی و بالندگی اخلاقی به عنوان مؤلفه‌های اصلی تشکیل‌دهنده‌ی بالندگی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی هستند.

جردن^{۲۳} و همکاران (۲۰۱۲)، بالندگی پژوهشی را داشتن دانش در زمینه‌ی شیوه‌های پژوهش ملاحظات اخلاقی در این زمینه، مهارت چاپ و نشر تعریف کرده‌اند. بالندگی آموزشی نیز به برنامه‌هایی اطلاق می‌شود که از طریق آماده‌سازی ملزومات آموزشی و برنامه‌ی درسی به تسهیل یادگیری دانشجو کمک می‌کند (اسکات^{۲۴}، ۱۹۸۷). بالندگی سازمانی نیز شامل فعالیت‌هایی است که محیط سازمانی فعالی را برای تدریس و یادگیری ایجاد می‌کند (جمشیدی، ۱۳۸۶). منظور از بالندگی فردی نیز آن دسته از فعالیت‌ها و اقداماتی است که به رشد و توسعه‌ی فردی و شخصی اعضای هیأت علمی یاری می‌رساند (باساندوری^{۲۵}، ۲۰۱۰)؛ جمشیدی (۱۳۸۶)، بالندگی اخلاقی را توجه به نیازها و علایق دانشجویان، شاگردپروری و تربیت

- members in medical science universities, A look at the past, A vision from tomorrow," Tehran, Higher Education Letter, New Year, Year 5, No. 17, Pages: 76-49.
- Ahmadi Sha'arlou, Mahnaz. (1392), "Identification of faculty members in the field of humanities at public, public and affiliated universities of Ardabil", PhD thesis, Shahid Beheshti University.
 - Alex J. Auseon; Patrick T. O'Gara; Elizabeth Klodas; David R. Holmes, Jr; Marcia J. Jackson; Joseph S. Green; Marvin A. Konstam; Rick A. Nishimura. (2016), "The Essential Role of Educator Development" *J Am Coll Cardiol*, 67(18):2177-2182. doi:10.1016/j.jacc.2016.02.052.
 - Alexander, A., Karvonen, M., Ulrich, J., Davis, T., Wade, A (2012), "Community College Faculty Competencies", *Community College Journal of Research and Practice*, 36 (11): 849-862.
 - Alstete, J. w. (2000), "Posttenure faculty development: Building a system for faculty development and appreciation", *Aishe-Eric Higher Education Report*, vol: 27,no.4, Jossey-Bass
 - Athanasios, Giannopoulos. (2014), "Performance management as a process of promoting innovation in software industry", *Procedia - Social and Behavioral Sciences* September, Pp: 1-4.
 - Austin, A. E., McDaniels, M. (2006), "Preparing the Professoriate of the Future: Graduate Student Socialization for Faculty Roles. In J.C. Smart (ed.)", *Higher Education: Handbook of Theory and Research*. New York, Higher Education, 21: 397-456.
 - Baasandorj, D. (2010). "Faculty development program needs at Mongolian State University: Content and Strategies", Retrieved November 16, 2011, from www.ProQuest.com, UMI 344133838.
 - Bagherian, Fatemeh. (2004), "The role of faculty in the development of higher education", collection of articles on higher education and sustainable development. Tehran: Institute for Research and Planning of Higher Education.
 - Bagherpanahi, Samaneh. Jamshidi, laleh. Aminbidokhti, Ali Akbar. (1392), "The Possibility of Establishing the Center for the Growth of Faculty Members of Qom University", Master's Degree, Faculty of
- (۱۳۹۲)، اجتهادی و همکاران (۱۳۹۰)، شفیع‌زاده و همکاران (۱۳۹۰)، در داخل کشور و نیز یافته‌های ویلکرسون و ایربای^{۲۶} (۱۹۹۸)، وسلی^{۲۷} (۲۰۰۵)، نعیم^{۲۸} (۲۰۰۵) در خارج از کشور ناهم‌سو است. از طرف دیگر، این قسمت از یافته‌ها با نتایج شعبانی‌بهار و همکاران (۱۳۹۵)، همایندی‌دمیرچی و همکاران (۱۳۹۵)، سلیمی و همکاران (۱۳۹۴)، در داخل کشور، و نیز یافته‌های پژوهش سوگومار^{۲۹} (۲۰۰۹)، رزگران^{۳۰} و کایم^{۳۱}، راگان^{۳۱} و همکاران (۲۰۱۲) در خارج از کشور هم‌خوانی دارد.
- با توجه به این قسمت از یافته‌ها می‌توان اظهار کرد، در زمینه‌ی پژوهش، آشنایی اعضای هیئت علمی با قوانین و آیین‌نامه‌های پژوهشی، شرکت آن‌ها در کنفرانس‌ها و سمینارهای داخل و خارج، و نیز عضویت اعضای هیئت علمی در انجمن‌های حرفه‌ای داخل و خارج کشور می‌تواند در بالندگی پژوهشی اعضای هیئت علمی مؤثر باشد. از طرف دیگر، راه‌کارهایی نظیر تشویق اعضای هیئت علمی در زمینه‌ی آموزش، الزام و تعهد عملی اعضای هیئت علمی به آموزش، می‌توانند مهم‌ترین روش‌های افزایش پشتیبانی از فعالیت‌های آموزش و توسعه‌ی منابع انسانی و نیز بالندگی آموزشی اعضای هیئت علمی باشند. فعالیت‌های گروهی و تیم‌سازی، مدیریت زمان، و مدیریت استرس نیز می‌تواند در زمینه‌ی بالندگی سازمانی اعضای هیئت علمی مؤثر باشد. برنامه‌ریزی زندگی، برنامه‌ریزی شغلی، و خودمدیریتی در بالندگی فردی و نیز پایبندی به سنت‌ها، ارزش‌ها و هنجارهای علمی و آکادمیک، توجه به نیازها و علایق دانشجویان، ارزشیابی منصفانه و قانون‌مند از دانشجویان، احترام به همکاران دانشگاهی و رعایت حقوق آن‌ها می‌تواند در بالندگی اخلاقی اعضای هیئت علمی بسیار مؤثر باشد.
- به طور کلی با توجه به این قسمت از یافته‌ها، به رؤسا و متولیان دانشگاه‌ها، مراکز آموزش عالی و دانشکده‌های تربیت بدنی توصیه می‌شود، نسبت به ایجاد مرکز بالندگی هیئت علمی که تأثیر مستقیمی بر مشارکت اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی دارد، اقدام نمایند.

REFERENCES

- Abul Ghasemi, Mahmoud. Karimian, Zahra, (2012), "Education and faculty of faculty Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University.
- Bahador, Hamidola. (1392), "Growth and Growth of Faculty Members", Iran University of Medical Sciences and Health Services,

29. Sugumar

30. Rose Grant and Keim

31. Ragan

26. Wilkerson and Irby

27. Wesley

28. Naem

- Management Studies and Development of Medical Education.
- Deci, E., Ryan, R. (2000), "The "what" and "why" of the goal pursuits", *Psychological Inquiry*, 11(4), 212-219.
 - Dorodi, Homa. Kengari, Soheila (1393), "Explaining the Relationship between Organizational Culture in the Growth of Manpower (Case Study: Tabriz) General Tax Administration of Tabriz", *Quantitative Studies in Management*, Year 5, Issue 1, Spring, Pages: 120-103.
 - Farasatkah, M. (2009), "University and higher education: Global perspectives and Iranian problems", Tehran: Ney Publication.
 - Fetrat, Mohammad Ali. Harasani, Abasalat. Abolghasemi, Mahmoud. Ghahremani, Mohammad. (1395), "Validation of performance management model of faculty members of Kabul University", *Quarterly Journal of Educational Measuring and Evaluation Studies*, Vol. 6, No. 13, Spring, Pages: 185-157
 - Feyzi, Davood. Rezaeirad, Mostafa. Ghaffari, Naeimeh. (1392), "Analysis of the Impact of Education and Emergence on Knowledge Management and Personnel Responsibility", *The First International Conference on Political Epic (with an Approach to Middle Eastern Developments) and Economic Epic (with Approach to Management and Accounting)*.
 - Gappa, J. M. (2008), "Today's Majority: Faculty outside the Tenure System", *Change: The Magazine of Higher Learning*, 40 (4): 50-54.
 - Gharouneh, Davood. Mirkamali, Seyyed Mohammad. Bazargan, Abbas. Kharrazi, Seyd Kamal. (1394), "A Model for the Growth of Faculty Members of the University of Tehran", *Research and Planning in Higher Education*, 12th Year.
 - Grover, Kenda S.; Walters, Shelly; Turner, Ronna C. (2016), "Exploring Faculty Preferences for Mode of Delivery for Professional Development Initiatives", *Journal of Distance Learning Administration*, v19 n1 Spr.
 - Homauoni Damirchi, Amin. Mojhoub-e Eshrat-Abadi, Hassan Mehri Dariush Vosoughinayeri, Abdullah. (1395), "Assessment of faculty members' upsurge and proposing optimal strategies for its improvement" (Case study: a military university), *Military Management Quarterly*, Year 16, Issue 1, Bahar, Pages: 59-29
 - Hosseini Nasab, Seyyed Dawood. (1375), "Centers for the Effectiveness of Academic Membership at Universities", Tehran, Institute for Research and Planning of Higher Education.
 - Ijtihadi, Mostafa. Gourchian, Nadergholi. jafari, Parivash. Shafieezadeh, Hamid. (2011), "Identifying the Dimensions and Components of Improvement of Faculty Members in order to Provide a Conceptual Model", *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, No. 62, pp. 46-21.
 - Jamshidi, laleh. Pardakhtchi, Mohammad Hassan. Sabbaghian, Zahra. Ghahremani, Mohammed. Arefi, Mahboubeh. (2007), "Studying the Faculty Status of Faculty Members of Shahid Beheshti University and Presenting a Model for Continual Improvement", Master's Degree, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Beheshti University.
 - Jordan, C., Doherty, W. J., Webb, R., Cook, N., Dubrow, G., Mendenhall, T. J (2012). "Competency-Based Faculty Development in Community-Engaged Scholarship: A Diffusion of Innovation Approach", *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*. 16 (1): 65- 95.
 - Maneshgar, Maryam. Abbasi, Asadollah. (1395), "The pathology and pathology of managers' support for human resource development and development", *Quarterly Journal of Human Resource Education and Development*, Year 3, Number 8, Spring, Pages: 56-29
 - Marzban, Zahra (2009), "Investigating the Necessity of Establishing Faculty Members' Developmental Center at Shahid Beheshti University (Human Resources, Equipment, Programs)", Master's Degree, Faculty of Educational Sciences, Shahid Beheshti University
 - McGriff, S. J. (2001), "Leadership in Higher Education: Instructional Designer in Faculty Development", *Proceeding of the Annual Conference of the Association for Educational Communications and Technology*. Atlanta, GA: Pp: 308- 313.
 - Mclean. M, Cilliers. F, Van J. W, (2008), "Faculty development: Yesterday, today and tomorrow", *Medical Teacher* 30: 555-584 (AMEE GUIDE NO 36)
 - Moore, Alison L.; Reiser, Robert A.; Bradley, Terra W.; Zhao, Weinan. (2016), "Faculty Professional Development Focused on Identifying Funding Opportunities: An Interactive Tool", *The Journal of Faculty Development*, Volume 30, Number 3, Pp: 5-14(10).
 - Mousavi zareh, Mehdi. Farzanegan, sadegh. (2008), "Factors Affecting the Growth of Academic Quality of Academic Members in Universities Faculty Views", Master's Degree, University of Tehran.

- Muhebzadegan, Yousef. Pardakhtchi, Mohammad Hassan. Ghahremani, Mohammad. Frosatkah, Maghsoud. (1392), "Creating a Model for the Growth of Faculty Members with a Theory Based Data Foundation", *Journal of Research and Planning in Higher Education*, No. 70, pp. 25-1
- Naeem Uahkhan, M. (2005), "Designing A Model for Staff Development in Higher Education in Pakistan", (Doctoral dissertation), University of Arid Agricultur, Rawalpindi.
- Naveh Ebrahim, Abdulrahim. Poorkarimi, Javad (2008), "Presentation of a Conceptual Model for the Improvement of Faculty Members of Universities and Higher Education Centers", *Quarterly Journal of Research in Educational Systems*, Volume 2, Issue 5, Pages 121-101
- Parker, Carolyn; Morrell, Claudia; Morrell, Christopher; Chang, Lillian. (2016), "Shifting Understandings of Community College Faculty Members: Results of an Equity-Focused Professional Development Experience", *The Journal of Faculty Development*, Volume 30, Number 3, Fall 2016, Pp 41-48(8).
- Pesce, Jessica Rose. (2015), "Professional Development for Teaching in Higher Education: Faculty Perceptions and Attitudes", Boston College, 2015. <http://hdl.handle.net/2345/bc-ir:104134>.
- Ragan, L. C., Bigatel, P. M., Dillon, J. M (2012), "from Research to Practice: Towards an Integrated and Comprehensive Faculty Development Program", *Journal of Asynchronous Learning Networks*. 16 (5):71-86.
- Reneau, M. (2013), "Teaching Nurses Sight Unseen: Comparing the Cultural Competency of Online and On-Campus BSN Faculty", *Journal of Transcultural Nursing*, 24(1): 78-85.
- Rezaei, Ali Mohammad. (1385), "Organizational Growth and its Measurement Indicators", *Policeman Human Development Bulletin*, Third Year, Issue 7, Mehr and Aban, Pages: 87-64103.
- Rezaian, Ali. khandan, Ali Asghar. Ganjali, Asadollah. Moridian, Hassan (1393), "The Excitement of Faculty Members in Universities; Case Study: Faculty Members of Imam Sadiq University", *Culture at Islamic University*, Year 4, Issue 4, Winter, Pages: 24-1
- Rose Grant, M., Keim, M. C. (2002), "Faculty Development IN Publicly Supported Two-Year Colleges", *Community College Journal of Research and Practice*, 26, 793-807.
- Safari, Sana. (2009), "Model Design for Educational Evaluation of Faculty Members of Shahid Beheshti University", PhD, PhD, PhD, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Shahid Beheshti University, Tehran.
- Salehian, Alireza. (2004), "Organizational growth", *Management*, Volume 91 and 92, Issue 91 and 92, December and D, pp. 34-31.
- Salimi, Ghayem. Heydari, Elham. keshavarzi, Fahimeh. (1394), "Academic Membership Qualifications for the Achievement of the Academic Mission; Reflection on the Perceptions and Expectations of PhD Students", *Two Journal of Innovation and Value-Creating*, Year 3, Issue 7, Spring and Summer, pp. 84 -96
- Scott, O. (1987), "A Study To Design and Recommend a Faculty Development Model For Promoting Professional Growth and Instructional Change", A dissertation presented to The Faculty of The Graduate school of Education and Psychology, Pepperdine University.
- Shabani - Bahar, Gholam Reza. Farahani, Abolfazl. Ghare, Mohammad Ali. Siavashi, Mohammad (1395), "Determining the Components of the Professional Development of the Faculty Members of the Schools of Physical Education in the Country and Measuring its Fitness", two editions of *Management and Development of Sport*, Year 5, Issue 2, Successive 9.
- Shabani - Bahar, Gholam Reza. Nikoofar, Morteza. Erfani, Nasrollah. Hamidi, Mehrzad. (1393), "The Role of Diversity Management in Organizational Development of Faculty Members of Physical Education at Universities across the Country", *Applied Research in Sport Management*, Year 3, Issue 2, Issue 10, Autumn, Pages: 138-129
- Shafiezadeh, Hamid. Ijtihadi, Mostafa Ghourchian, Naderogholi. jafari, Parivash. (2011), "Identifying the Components and Components of Faculty Members for the Presentation of a Conceptual Model", *Journal of Research and Planning in Higher Education*, Year 17, No 62, Pages 46-21.
- Sugumar, V. (2009), "Competency mapping of teachers in tertiary education", ANNA university.
- Tusi, Mohammad Ali. (1380), "Organizational Growth", Tehran Publications, Government Education Management Center
- Weixiang. Zhang, Yitao. Wang, Defang. Ouyang, (2016), "Professional Development of Chinese-Origin Pharmacy Faculty Members in Western Countries", *social sciences, education studies*, doi Wesley, J. (2005), "Current Characteristics of Faculty Development in Public Two-Year Colleges in Texas", (Doctoral dissertation), Texas A& M University.

- Wilkerson, L. Irby, D. M. (1998), "Strategies for improving teaching practices: A comprehensive approach to faculty development", *Aca Med*, 73(4), Pp: 122-129.
- Williams. K. (2008), "Troubling the concept of the "Academic Profession" in 21 st Century higher education", *Higher Education*. 56, Pp: 533-544.
- Yavari, Zeynab. Gulrukh, Rezvan Meydani, Mahmoud. Gorji, Reza (1394), "Investigating Components of Organizational Acceleration from the Viewpoint of the Education Staff of Alborz Province", The First International Management Conference, Economics, Accounting, and Educational Sciences, http://www.civilica.com/Paper-MEAE01-MEAE01_1477.html
- Yervani, Hooshang. Faezipoor, Mohammad Mehdi. (1385). "Analysis of Factors Affecting the Improvement of Study Opportunities of Faculty Members of Tehran University", *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 12th, 3rd, No: 16-1.