

طراحی و اعتباربخشی الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی

محمد بختیاری^۱

فرشته کردستانی^۲

لطف اله عباسی سروک^۳

عباس خورشیدی^۴

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۰۶؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۲۲)

چکیده

این پژوهش باهدف ارائه الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی انجام شد. روش پژوهش حاضر در کلان مطالعه از نظر اهداف کاربردی و مقطعی بود، در این مقاله تمرکز اصلی نتایج بر بخش کمی بود. جامعه آماری این پژوهش اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی بودند و نمونه آماری تعداد ۲۸۰ نفر از آنان که بر اساس جدول مورگان مشخص شدند. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها در ابتدا مصاحبه با خبرگان این حوزه و سپس تدوین پرسشنامه هفت پیوستاری بود. روایی ابزار سنجش از طریق (CVR) و اعتبار آن به وسیله آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفت و تأیید شد. بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌ها الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی ارائه شد که دارای سه بعد: (۱) توانایی‌های علمی با اعتبار ۰/۹۱ با سه مؤلفه بالندگی‌های آموزشی، بالندگی‌های پژوهشی، بالندگی‌های تخصصی، (۲) توانایی‌های شخصی با اعتبار ۰/۸۹ با دو مؤلفه بالندگی‌های فردی، بالندگی‌های سازمانی (۳) توانایی‌های معنوی / اجتماعی با اعتبار ۰/۹۰ با دو مؤلفه بالندگی‌های دینی و بالندگی‌های اجتماعی در مجموع با ۱۳۸ شاخص بر بالندگی اعضای هیئت علمی تأثیر داشتند. این الگو می‌تواند مددکار مدیران و اساتید سایر دانشگاه باشد.

کلیدواژه‌ها: الگو - بالندگی - اعضای هیئت علمی - بعد

^۱ مربی مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.

Marefat135@yahoo.com

^۲ استادیار گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران،

ایران. fe.kordestani92@gmail.com

^۳ استادیار گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران،

ایران. Lotfollah.abbasi@yahoo.com

^۴ استاد گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، تهران، ایران.

A_khorshidi40@yahoo.com

مقدمه

توسعه منابع انسانی و به صورت خاص بالندگی اعضای هیئت علمی یکی از راهبردهای مهم در تعالی آموزش عالی است. توسعه اعضای هیئت علمی نیز یکی از عوامل مهم برای حفظ کیفیت خدمات و محصولات دانشگاه‌هاست. در واقع داشتن اساتید بهره‌مند از مهارت‌های سطح بالا، هسته اصلی در کیفیت مؤسسات آموزش عالی است. بدون اعضای هیئت علمی کارآمد، دانشگاه‌ها قادر نخواهند بود تا ارتقای تحصیلی دانشجویان خود را تداوم بخشند و پاسخگوی نیاز جامعه باشند.

بالدوین^(۱) معتقد است بن و اساس دانشگاه یا دانشکده در واقع، اعضای هیئت علمی آن است و اعتلای دانش اعضای هیئت علمی، مصداق واقعی افزایش کیفیت دانشگاه است؛ بنابراین ماهیت و کیفیت یک موسسه آموزش عالی در گرو کیفیت توان علمی اعضای هیئت علمی آن است و برای یک موسسه آموزش عالی غیرممکن است که در غیاب اعضای هیئت علمی مجهز به علم، دانش، توان، قابلیت حرفه‌ای، تعهد و انگیزه واقعی بتواند آموزش و پژوهشی کیفی ارائه کند؛ از این رو توسعه اعضای هیئت علمی و بالندگی آن‌ها در سال‌های اخیر به یک موضوع مهم در آموزش عالی تبدیل شده است. (۲)

اگر جلسات منظمی برای بالندگی اعضای هیئت علمی برگزار شود دانشگاه‌ها قادر خواهند بود در میان تمامی نیروهای آموزشی خود حس اعتماد، احترام و وفاداری را ایجاد نمایند. (۳) همچنین می‌توان گفت توانمندسازی کادر آموزشی، مسیر توسعه و پیشرفت سازمان‌های آموزش محور در مواجهه با تغییرات جهانی می‌باشد. (۴)

مبانی نظری و پیشینه

طی سال‌های گذشته و به ویژه در سه دهه اخیر تلاش‌هایی به منظور ارائه الگوهای بالندگی اعضای هیئت علمی توسط صاحب نظران و یا مؤسسات آموزش عالی مختلف ارائه شده است. با توجه به مبانی نظری موجود در خصوص بالندگی هیئت علمی می‌توان گفت که الگوهای بالندگی اعضای هیئت علمی به دودسته عمده تقسیم می‌شوند: الگوهای گروه اول که در آن‌ها ابعاد مختلف برنامه‌های بالندگی هیئت علمی و انواع برنامه‌ها و فعالیت‌های مرتبط در این زمینه طبقه‌بندی و ارائه شده است که می‌توان آن‌ها را الگوهای محتوایی نامید (مثل الگوهای برگ کوئیست و فیلیس، ۱۹۷۵؛ گاف، ۱۹۷۵؛ و رستر و مک کارتی، ۱۹۸۰؛ دراموند-یانگ و دیگران، ۲۰۱۰؛ شفیع‌زاده، ۱۳۹۰؛ محب زادگان ۱۳۹۲) و الگوهای

^۱. Baldwin

گروه دوم که در آن‌ها تأکید اصلی بر راه‌اندازی یک سیستم جامع مدیریت برنامه‌های بالندگی هیئت‌علمی و انجام یک سری فعالیت‌های جامع در یک بازه زمانی مشخص است که می‌توان آن‌ها را الگوهای اجرایی (فرآیندی) نامید (مثل الگوهای پروس و ویلیامز، ۱۹۷۹؛ لاولر و کینگ، ۲۰۰۰؛ لیبرمن و ویلکینز، ۲۰۰۶)

با توجه به ابعاد و جنبه‌های مختلفی که در بالندگی هیئت‌علمی مطرح می‌باشد و صاحب‌نظران مختلف که هر یک به بخشی از آن توجه نموده‌اند، انواع مختلفی از الگوهای بالندگی هیئت‌علمی مطرح شده به مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌شود.

ریگل^۱ (۱۹۸۷)، براور^۲ (۱۹۹۰)، گارینو^۳ (۱۹۹۳)، ویلکرسون و ایربی^۴ (۱۹۹۸)، گرانت^۵ (۲۰۰۰)، سرکار آرانی (۱۳۸۸)، مرزبان (۱۳۸۸)، بوچر^۶ (۲۰۰۶)، اورمانر^۷ (۲۰۰۸)، پاور^۸ (۲۰۰۸)، شفیع‌زاده (۱۳۹۰)، دراموند-یانگ^۹ و دیگران (۲۰۱۰)، شبکه بالندگی حرفه‌ای و سازمانی در آموزش عالی (POD) (۲۰۱۳)، محب زادگان (۱۳۹۲)، زاهدی و بازرگان (۱۳۹۲)، قرونه (۱۳۹۳)، محب زادگان و همکاران (۱۳۹۵)، دمیرچی و همکاران (۱۳۹۵)، بهاربند و همکاران (۱۳۹۷)، محمدی تبار و همکاران (۱۳۹۷)، کیلی^{۱۱} (۲۰۱۸)، جورجینا^{۱۲} (۲۰۱۸)، سلطانی و همکاران (۱۳۹۸)، جودکی و همکاران (۱۳۹۸)، سابه‌اروال^{۱۳} (۲۰۱۹)، رایان^{۱۴} (۲۰۱۹)، فیضی و همکاران (۱۳۹۹)، لورا^{۱۵} (۲۰۲۰).

آموزش عالی عنصری کلیدی در نظام آموزشی و توسعه نیروی انسانی در هر کشوری محسوب می‌شود. عملکرد نظام آموزشی ابزاری برای پاسخگویی به مشکلات و نیازهای جامعه است. از آنجاکه نظام آموزش عالی وظیفه مهم تربیت نیروی انسانی متخصص را بر عهده دارد، لازم است در طراحی، اجرا و ارزشیابی فعالیت‌های آن از شیوه‌های مطلوب دقیق و نظام‌مند استفاده شود. (۵)

1 Rigel

2 Brower

3 Garino

4 Wilkerson & Irby

5 Grant

6 Boucher

7 Oromaner

8 Power

9 Dramond

10 Professional and Organizational Development Network in Higher Education

11 Kelly

12 Georgina

13 Sabharwal

14 Rayian

15 Laura

برای تبیین بهتر موضوع پژوهش به نمونه‌هایی از پژوهش‌های انجام‌شده در ایران و خارج از کشور در سال‌های اخیر اشاره می‌کنیم.

فیضی و همکاران (۶) در سال ۱۳۹۹ پژوهشی با عنوان ارائه الگوی بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم انتظامی امین انجام دادند. پژوهش حاضر از نظر هدف توسعه‌ای، از نظر داده‌ها اکتشافی و از روش اجرا ترکیبی بوده است. جامعه مشارکت‌کننده برای مصاحبه متخصصان حوزه مدیریت آن دانشگاه بودند که تعداد ۲۰ نفر به شرط تحقق اشباع نظری به‌عنوان نمونه آماری و البته به‌صورت هدفمند تعیین گردیدند. جامعه آماری بخش کمی تعداد ۸۵ نفر از اعضای دانشگاه مذکور بودند که از بین آن‌ها ۶۵ نفر به‌عنوان نمونه و به روش طبقه‌ای تصادفی انتخاب گردیدند. پرسشنامه محقق ساخته از نوع طیف لیکرت ۷ گزینه‌ای که از مبانی نظری و تحلیل مصاحبه‌های جامعه کیفی مشتمل بر ۸۷ گویه تهیه گردیده بود، بین نمونه کمی توزیع و داده‌ها جمع‌آوری و با آزمون‌های تحلیل عاملی تأییدی و آزمون بار عاملی تجزیه و تحلیل و رتبه‌بندی گردیدند. یافته‌ها: ضمن مطالعه ۲۲ الگوی ملی و جهانی و بهره‌مندی از مصاحبه با خبرگان بالاخره الگوی استخراجی برای این تحقیق شامل چهار بعد، ده مؤلفه و ۸۷ شاخص بود. نتیجه‌گیری: الگوی مستخرج به‌عنوان یک الگوی جامع و با لحاظ نمودن همه نقاط قوت الگوهای قبلی و در نظر داشتن شرایط خاص دانشگاه امین است. هم‌چنین در بین ابعاد آن، بُعدهای آموزش و پژوهش و در بین مؤلفه‌ها، مؤلفه ویژگی‌های حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی حائز اولویت اول شدند و درنهایت این یافته‌ها از جهاتی با دانشگاه مورد مطالعه تناسب لازم را دارند و نقطه قوت محسوب می‌گردند.

سلطانی و همکاران (۷) در سال ۱۳۹۸ پژوهشی با عنوان مدل بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام نور مبتنی بر یادگیری غیررسمی با استفاده از نظریه داده بنیاد انجام دادند. این پژوهش به‌صورت کیفی باهدف مدل بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام نور مبتنی بر یادگیری غیررسمی با استفاده از نظریه داده بنیاد در چارچوب گراند تئوری طراحی گردیده است. ابتدا عوامل اولیه با مرور پیشینه پژوهش استخراج گردیده، در ادامه با انجام مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته با ۳۰ نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام نور هرمرزگان داده‌ها گردآوری شده‌اند. بانظم دادن مفهومی داده‌ها؛ معانی و ویژگی‌های بالندگی اعضای هیئت‌علمی از طریق یادگیری غیررسمی در سه مرحله کدگذاری شناسایی، استخراج و درنهایت مدل تحقیق ارائه گردیده است. پایایی و قابلیت اعتماد مصاحبه‌ها از روش‌های پایایی باز آزمایشی و توافق درون موضوعی تأیید شده است. نتایج تحلیل داده‌ها حاکی است که پدیده بالندگی از طریق یادگیری غیررسمی شامل دو مقوله: ۱- حوزه‌های یادگیری ضمنی شامل: مقوله‌های آموزشی، اخلاقی، سازمانی و ۲- مقوله قلمرو یادگیری شامل: مقوله‌های فردی، دانشگاهی و فرا دانشگاهی است. علاقه و روحیه، چالشگری و توان برقراری ارتباط، شرایط علی خرد و سیاست‌های ارتقا و ترفیع، شرایط کلان را تشکیل

می‌دهند. شرایط مداخله‌گر به سطح علمی دانشجویان، سیاست‌ها و قوانین دانشگاه، زیرساخت فناوری و وضعیت معیشت اشاره دارند. سرمایه اجتماعی، ارتباطات سازمانی، حجم کاری و... شرایط زمینه‌ای را به وجود آورده‌اند. راهبردها روش‌های مبتنی بر تعاملی و جمعی، تأملی و مستقل، مبتنی بر فناوری و روش‌های تعاونی و کمک‌رسانی را شامل می‌شوند. پیامدهای تقویت یادگیری مادام‌العمر، خودکارآمدی بالاتر و ارتقای شایستگی‌های فردی دارای دامنه اثرگذاری محتمل محدود و ایجاد اجتماعات یادگیری، افزایش اعتماد اجتماعی پیامدهایی با دامنه اثرگذاری محتمل وسیع هستند.

لورا (۸) «پژوهشی با عنوان بالندگی اعضای اساتید دانشگاه هنر» در سال ۲۰۲۰ انجام داد این پژوهش با این هدف انجام شد. یافته‌ها نشان داد بالندگی آموزشی/پژوهشی بالاترین میانگین بین بالندگی‌های دیگر کسب کرد. بالندگی شخصی کمترین میانگین به دست آورد.

رایان (۹) تحقیقی را در سال ۲۰۱۹ با عنوان «بهترین روش‌ها برای تعادل بین بهره‌وری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی» انجام داد. راه‌حلهایی که برای تعادل بین بهره‌وری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی ارائه گردید، عبارت‌اند از: اعتماد به نظرات اعضاء هیئت علمی، توسعه روابط و ایجاد محیط امن، شناخت و یادآوری نقاط قوت به استادان، افزایش انتظارات واضح، تغییر دادن محیط برای استادان (دعوت به مراسم جمعی خارج از دانشگاه)، توضیح برنامه استراتژیک دانشگاه به استادان، کیفیت زندگی کاری، به‌کارگیری اعضای هیئت علمی با توجه به حوزه موردعلاقه و توانایی آن‌ها، برآورده شدن انتظارات شغلی، قدردانی از همکاری استادان، دقت در استخدام اعضاء هیئت علمی برای برگزیدن بهترین افراد، حمایت از استقلال فردی استادان، ساختن گروه‌های مشارکتی.

از آنجا که دانشگاه‌ها حلال بسیاری از مسائل جامعه از جمله مسائل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و... می‌باشند همچنین با بررسی دقیق‌تر مشاهده می‌کنیم اسناد بالادستی جمهوری اسلامی ایران از جمله مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۰)، نقشه جامع علمی کشور، سند چشم‌انداز بیست‌ساله و آیین‌نامه طرح دانش‌افزایی و توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها (۱۱) و به‌ویژه بیانات رهبر معظم انقلاب (مدظله‌العالی) در جمع دانشگاهیان مورخ ۹۸/۸/۳ و همچنین در نقشه راهبردی و آینده انقلاب اسلامی ایران در گام دوم و رسالت دانشگاه‌ها، به بالندگی اعضای هیئت علمی توجه وافر شده است. (۱۲)

بالندگی اعضای هیئت علمی و اجرای برنامه‌های مرتبط با آن یکی از ابزارهای مهم ایجاد تغییر و تحول در نظام آموزش عالی است و مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها باید توجه ویژه‌ای به این منابع کلیدی و ارزشمند خود داشته و برنامه‌ریزی‌هایی در راستای بالندگی آن‌ها صورت دهند که اساتید به کمک آن

بتوانند قابلیت‌های خویش را فراتر از حیطه تخصصی خود گسترش دهند و قادر باشند آموزش دانشجویان را در بالاترین حد ممکن عملی سازند زیرا به دلایل متعددی مانند تغییرات در حال ظهور در جهان، فناوری‌های جدید و رویکردهای جدید آموزشی اساتید فعلی باید بسیار متفاوت‌تر از دوران آموزش خود باشند. (۱۳) با توجه به مطالب ذکر شده به نظر می‌رسد هنوز هم به اندازه لازم و کافی تحقیق و پژوهش در زمینه آموزش عالی و به‌ویژه در مورد اعضای هیئت‌علمی می‌بایست دائماً صورت پذیرد. از نظر محقق پژوهش حاضر باهدف «ارائه الگوی بالندگی اعضای هیئت‌علمی» می‌تواند به‌عنوان یک قطب‌نما در اختیار مؤسسات آموزشی کشور باشد و از جهات زیر حائز اهمیت است:

الف) اهمیت نظری: ارائه یک الگوی جامع بومی برای ارتقای بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی که امید است بتوان ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه مذکور را احصاء و اولویت‌بندی کرد.

ب) اهمیت کاربردی: ارائه راه‌کارهای عملی برای ارتقای بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های کشور.

ج) اهمیت توسعه‌ای: ارائه یک مبانی نظری منسجم از تئوری‌ها، الگوها، مدل‌ها، یافته‌ها، مطالعات و تجارب برای پژوهش مذکور.

با توجه به موارد ذکر شده ضرورت پرداختن به موضوع بالندگی اعضای هیئت‌علمی را می‌توان اینگونه بیان کرد:

۱. تبدیل شدن به قدرت اول علمی و فناوری در منطقه طبق سند چشم‌انداز بیست‌ساله کشور (افق) ۱۴۰۴.

۲. تغییر رویکرد دانشجویان و دانشگاهیان نسبت به مسئله آموزش و یادگیری از رویکرد سنتی به شیوه‌های نوین آموزش.

۳. کمبود مطالعات و پژوهش‌های مرتبط با بالندگی هیئت‌علمی در کشور.

۴. تأثیر بالندگی بر نگرش‌ها، مهارت‌ها و رفتار اعضای هیئت‌علمی است به‌گونه‌ای که برخی از محققین بالندگی اعضای هیئت‌علمی را یک فرایند سازمانی باهدف اصلاح نگرش‌ها، مهارت‌ها و رفتار اعضای هیئت‌علمی می‌دانند.

با در نظر گرفتن موارد مذکور این پژوهش می‌تواند آگاهی و بینش لازم را در مورد بالندگی به سیاست‌گذاران و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها بدهد تا اثربخشی و کارایی اعضای هیئت‌علمی و به تبع آن نظام آموزش عالی را بالا ببرد.

روش

روش پژوهش حاضر از نظر اهداف کاربردی، از نظر داده‌ها از نوع آمیخته اکتشافی و از نظر ماهیت و نوع مطالعه در بعد کیفی داده بنیاد خود ظهور است و در بعد کمی پیمایشی مقطعی است. جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی کلیه خبرگان حوزه مربوطه و در بخش کمی کلیه اساتید هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی می‌باشند که تعداد آن‌ها ۹۳۹ نفر است و نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای و حجم نمونه به کمک جدول تعیین حجم نمونه مورگان به تعداد ۲۸۰ نفر انجام شده است. به‌نوعی می‌توان اظهار داشت که جامعه متشکل از اساتید موردنظر، معرف کلیه اساتید عضو هیئت‌علمی قلمداد شود.

اعتبار پژوهش با آلفای کرونباخ محاسبه و مقدار کل آن برابر با ۰/۹۲ می‌باشد. میزان به‌دست‌آمده برای ابعاد و مؤلفه‌ها نیز در جدول زیر گزارش شده است. روایی نیز با استفاده از روش CVR محاسبه گردید که در جدول زیر گزارش شده است.

(جدول ۱) اعتبار و روایی ابعاد و مؤلفه‌های الگوی بالندگی اعضای هیئت‌علمی

ابعاد	اعتبار	CVR	مؤلفه‌ها	اعتبار	Cvr
توانایی‌های علمی	۰/۹۱	۰/۷۹	بالندگی آموزشی	۰/۹۳	۰/۷۷
			بالندگی پژوهشی	۰/۹۰	۰/۷۶
			بالندگی تخصصی	۰/۹۰	۰/۸۳
توانایی‌های شخصی	۰/۸۹	۰/۸۰	بالندگی فردی	۰/۸۸	۰/۷۸
			بالندگی سازمانی	۰/۸۹	۰/۸۶
توانایی‌های معنوی-اجتماعی	۰/۹۰	۰/۸۳	بالندگی دینی	۰/۹۰	۰/۸۸
			بالندگی اجتماعی	۰/۸۹	۰/۸۱

روش‌های گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر مشتمل بر مراحل زیر است:

۱. پس از مصاحبه با ۱۵ نفر از خبرگان آموزش عالی و رسیدن به اشباع نظری از طریق وزن دادن به شاخص‌ها پرسش‌نامه‌ای با ۱۳۸ سؤال تنظیم شد.
۲. پرسشنامه مذکور بر روی گروه نمونه که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند اجرا شد.
۳. پاسخ آزمودنی‌ها به صورت دستی محاسبه و سپس در بسته نرم‌افزاری لیزرل به مدد آزمون تحلیل عاملی تأییدی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.
۴. به این ترتیب ابتدا مؤلفه‌ها و شاخص‌ها توسط اعضای هیئت علمی مورد سنجش قرار گرفت.
۵. سپس به مقایسه مرحله کمی و کیفی پرداخته شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها به شرح زیر صورت گرفت.

۱- توصیف داده‌ها: در این بخش از روش‌های مرسوم آمار توصیفی مانند رسم جداول توصیفی، رسم مشخصه‌های آماری و رسم نمودارها، استفاده گردید.

۲- تحلیل داده‌ها: در این بخش از آزمون‌های موسوم به تحلیل عاملی تأییدی بهره گرفته شد.

یافته‌های جانبی: در این بخش از آزمون‌های آماری T مستقل و آنالیز واریانس یک‌راهه برای بررسی اطلاعات دموگرافیک استفاده شد. لازم به ذکر است که برای اطمینان از نرمال بودن جامعه از آزمون کالموگروف - اسمیرنوف استفاده شد.

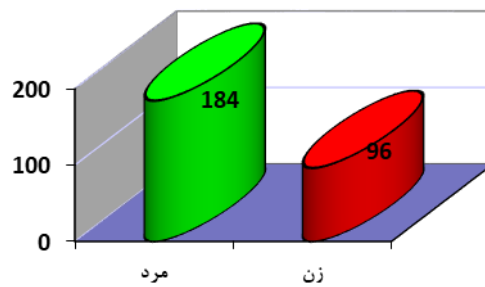
یافته‌های پژوهش

برای پاسخگویی به این پرسش که ارزیابی الگو، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های سازنده آن و اولویت آن‌ها از دیدگاه گروه نمونه‌ای که به صورت تصادفی از جامعه انتخاب شده‌اند چگونه است؟

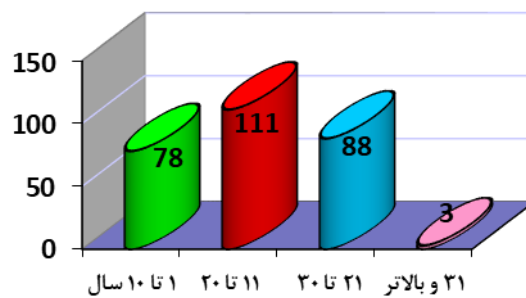
از دو مرحله زیر استفاده شده است:

الف) توصیف داده‌ها: به منظور شناخت بهتر ماهیت گروهی که در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته، قبل از آنکه داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گیرد، لازم است این داده‌ها توصیف شوند.

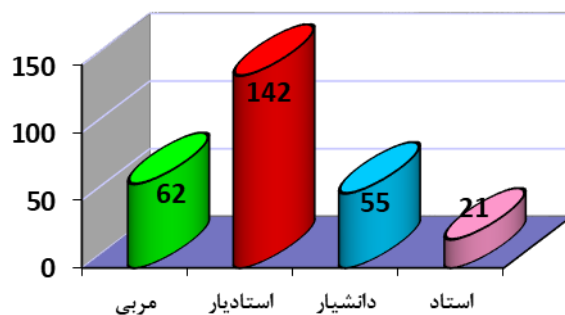
اطلاعات جمعیت شناختی



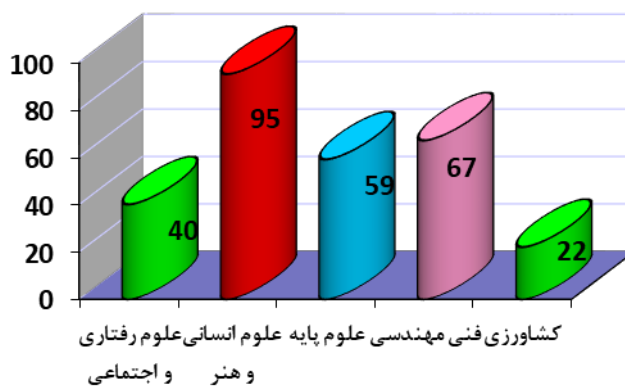
(نمودار ۱) توزیع آماری نمونه بر حسب جنسیت



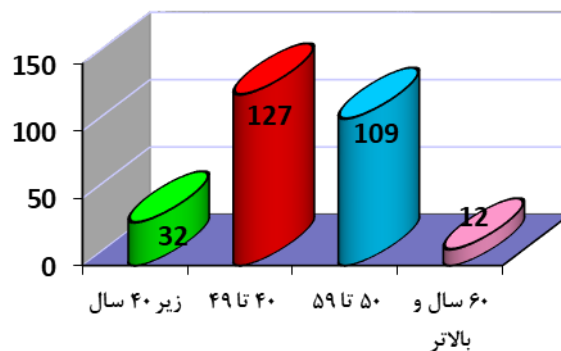
(نمودار ۲) توزیع آماری نمونه بر حسب سابقه خدمت



(نمودار ۳) توزیع آماری نمونه بر حسب درجه علمی



(نمودار ۴) توزیع آماری نمونه بر حسب حوزه تحصیلی



(نمودار ۵) توزیع آماری نمونه برحسب سن

به منظور تلخیص مطالب از روش‌های آماری توصیفی (میانگین، واریانس، انحراف معیار، کجی و کشیدگی) استفاده شده است.

(جدول ۲) شاخص‌های توصیفی عامل‌های پژوهش

عامل‌ها	میانگین	واریانس	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
بالندگی آموزشی	۵/۱۱	۰/۹۷	۰/۹۸۷	-۰/۶۹۹	۰/۲۲۱
بالندگی پژوهشی	۵/۰۷	۱/۰۴	۱/۰۲۲	-۰/۵۹۱	-۰/۰۷۰
بالندگی تخصصی	۴/۸۳	۱/۰۱	۱/۰۰۶	-۰/۵۴۵	-۰/۱۸۱
بالندگی فردی	۵/۲۴	۱/۱۷	۱/۰۸۳	-۰/۸۲۸	۰/۴۸۱
بالندگی سازمانی	۵/۱۷	۱/۰۷	۱/۰۳۳	-۰/۷۳۶	۰/۲۴۱
بالندگی دینی	۵/۰۴	۱/۱۸	۱/۰۸۴	-۰/۷۸۱	۰/۴۱۵
بالندگی اجتماعی	۴/۹۷	۱/۲۱	۱/۱۰	-۰/۷۳۶	۰/۱۸۶
توانایی‌های علمی	۵	۰/۹۰	۰/۹۵۰	-۰/۶۷۱	-۰/۰۳۸
توانایی‌های شخصی	۵/۲۱	۱/۰۳	۱/۰۱۷	-۰/۸۹۱	۰/۵۶۵
توانایی‌های معنوی-اجتماعی	۵/۰۱	۱/۱۰	۱/۰۴۹	-۰/۸۱۹	۰/۳۹۷

یکی از مهم‌ترین شرایط توزیع داده‌ها این است که محقق از نرمال بودن یا نبودن آن‌ها اطمینان حاصل کند. برای این کار از آزمون K-S استفاده می‌شود.

نتایج جدول زیر نشان می‌دهد سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده برای متغیر بالندگی اعضای هیئت‌علمی (۰/۴۰۸) بزرگ‌تر از ۰/۵ و مقدار K-S برابر ۳/۱۹ است لذا توزیع داده‌های متغیر بالندگی اعضای هیئت‌علمی نرمال است. لذا می‌توان گفت شرایط استفاده از آزمون‌های پارامتریک برای تجزیه و تحلیل داده‌ها فراهم است.

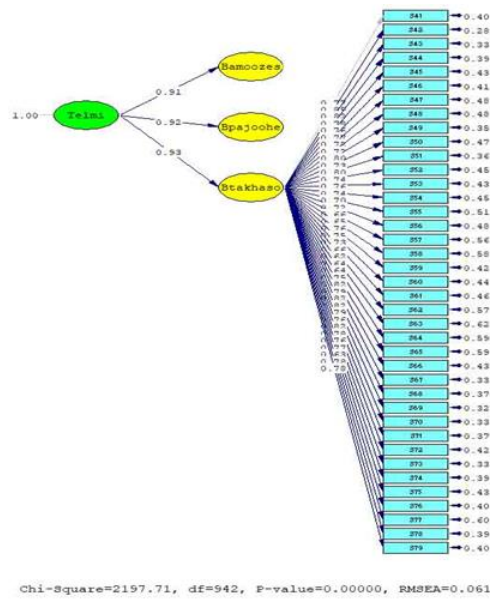
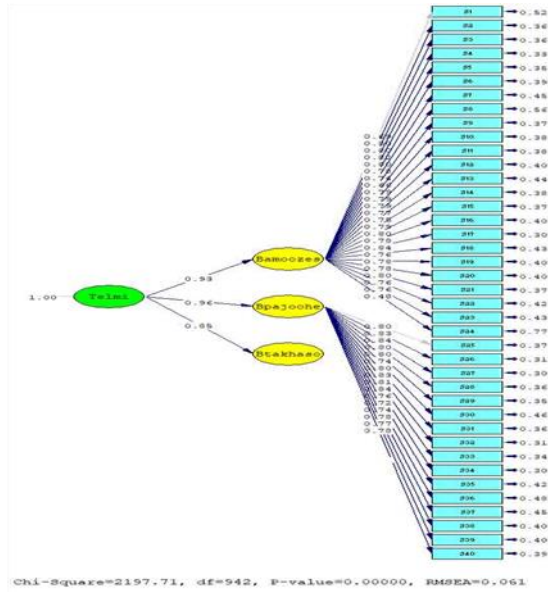
(جدول ۳) نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف

K-S	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۳/۱۹	۲۷۹	۰/۴۰۸

ب) تحلیل داده‌ها: در پژوهش حاضر به‌منظور شناسایی و سنجش روایی پرسشنامه به‌طور جداگانه برای هر بعد از تحلیل عاملی تائیدی مرتبه اول (ابعادی که دو مؤلفه دارند) و مرتبه دوم (ابعادی که بیش از دو مؤلفه دارند) استفاده شد که نتایج آن در ادامه گزارش شده است.

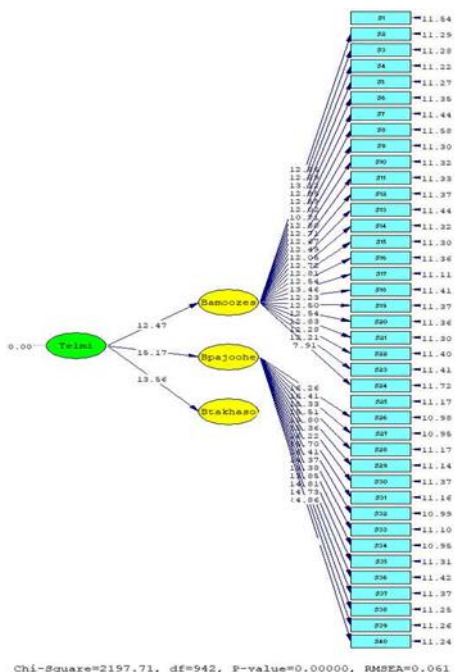
برای انجام تحلیل عاملی تائیدی از نظر ۲۸۰ نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی استفاده شده است و به دنبال پاسخگویی به این سؤال بوده‌ایم که آیا ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های شناسایی شده از یک ساختار عاملی هماهنگ در قالب الگوی پیشنهادی برخوردار می‌باشند؟

• تحلیل عاملی تائیدی بعد توانایی‌های علمی خروجی آزمون تحلیل عاملی تائیدی برای بعد توانایی‌های علمی دو نمودار ضرایب استاندارد و حالت معنی‌داری است که محاسبه و بدین شرح ارائه شده است:

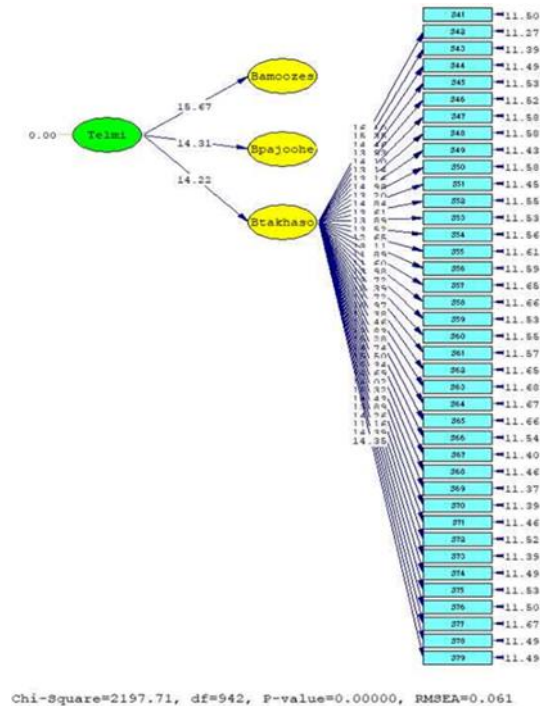


(نمودار ۶) مقادیر استاندارد بعد توانایی‌های علمی

نمودار فوق نشان می‌دهد که آیا متغیرهای اصلی پژوهش به‌درستی توسط عوامل فرعی (مؤلفه‌ها و شاخص‌ها) سنجیده می‌شوند؟ نتایج به‌دست‌آمده حاکی از آن است که متغیرهای مشاهده‌شده به‌خوبی می‌توانند متغیر پنهان را تبیین کنند. از آنجاکه بار عاملی تمام متغیرهای مشاهده‌شده (مؤلفه‌ها و شاخص‌ها) بزرگ‌تر از ۰/۳ است بنابراین رابطه مطلوبی بین شاخص‌ها (متغیر مشاهده‌شده) با مؤلفه خود (متغیر پنهان) و بین مؤلفه‌ها با بعد توانایی‌های علمی (متغیر پنهان) برقرار است.



(نمودار ۷) مقادیر معناداری (ضرایب t-value) بعد توانایی‌های علمی



(نمودار ۷) مقادیر معناداری (ضرایب t-value) بعد توانایی‌های علمی

نمودار ۷ معنی‌داری ضرایب بین متغیرهای آشکار و پنهان را نشان می‌دهد. از آنجاکه معنی‌داری در سطح $0/05$ بررسی شده است. نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد مقادیر t برای تمامی ارتباطات معنی‌دار می‌باشند. به‌طور خلاصه می‌توان گفت:

- بار عاملی و ضریب معناداری مسیر بالندگی آموزشی با بعد توانایی‌های علمی برابر $(0/93)$ λ و $12/47$ =
؛(t)

- بار عاملی و ضریب معناداری مسیر بالندگی پژوهشی با بعد توانایی‌های علمی برابر $(0/96)$ λ و $15/17$ =
؛(t)

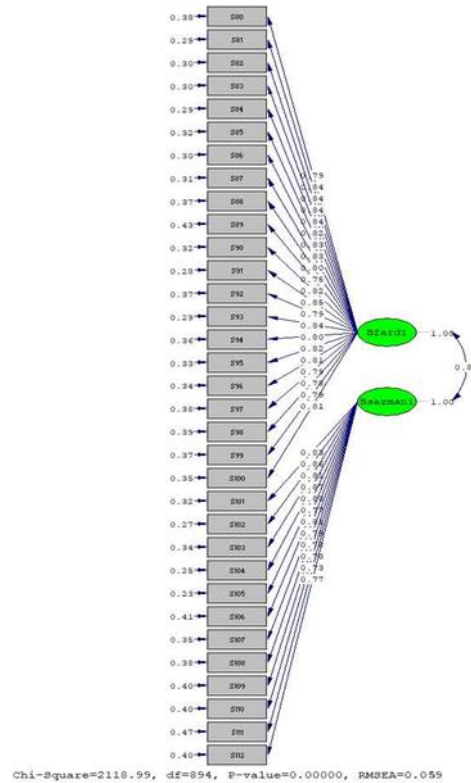
- بار عاملی و ضریب معناداری مسیر بالندگی تخصصی با بعد توانایی‌های علمی برابر $(0/87)$ λ و $13/56$ =
؛(t)

(جدول ۴) شاخص‌های نیکویی برازش بعد توانایی‌های علمی

شاخص	دامنه قابل پذیرش	میزان به دست آمده
X2	-	۲۱۹۷/۷۱
Df	-	۹۴۲
X2/df	کمتر از ۳	۲/۳۳
RMSEA	کمتر از ۰/۸۰	۰/۰۶۱
CFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۷
IFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۷
RFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۵
GFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۳
AGFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲

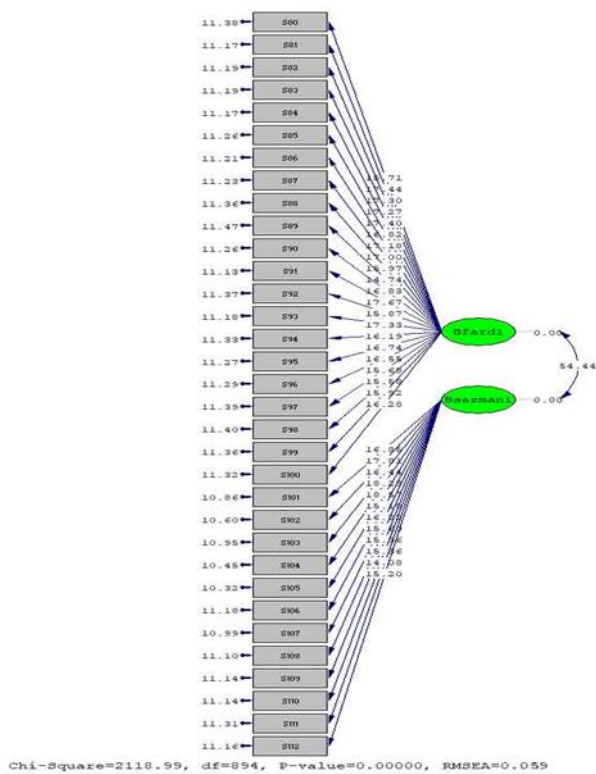
• تحلیل عاملی تأییدی بعد توانایی‌های شخصی

خروجی آزمون تحلیل عاملی تأییدی برای بعد توانایی‌های شخصی دو نمودار ضرایب استاندارد و حالت معنی‌داری هست که محاسبه و بدین شرح ارائه شده است:



(نمودار ۸) مقادیر استاندارد بعد توانایی‌های شخصی

این نمودار نشان می‌دهد که آیا متغیرهای اصلی پژوهش به‌درستی توسط عوامل فرعی (مؤلفه‌ها و شاخص‌ها) سنجیده می‌شوند؟ نتایج به‌دست‌آمده حاکی از آن است که متغیرهای مشاهده‌شده به‌خوبی می‌توانند متغیر پنهان را تبیین کنند. از آنجاکه بار عاملی تمام متغیرهای مشاهده‌شده (مؤلفه‌ها و شاخص‌ها) بزرگ‌تر از $0/3$ است بنابراین رابطه مطلوبی بین شاخص‌ها (متغیر مشاهده‌شده) با مؤلفه خود (متغیر پنهان) و بین مؤلفه‌ها با بعد فرهنگی اجتماعی (متغیر پنهان) برقرار است.



(نمودار ۹) مقادیر معناداری ضرایب (t-value) بعد توانایی‌های شخصی

نمودار فوق معنی‌داری ضرایب بین متغیرهای آشکار و پنهان را نشان می‌دهد. نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد مقادیر t برای تمامی ارتباطات معنی‌دار می‌باشند.

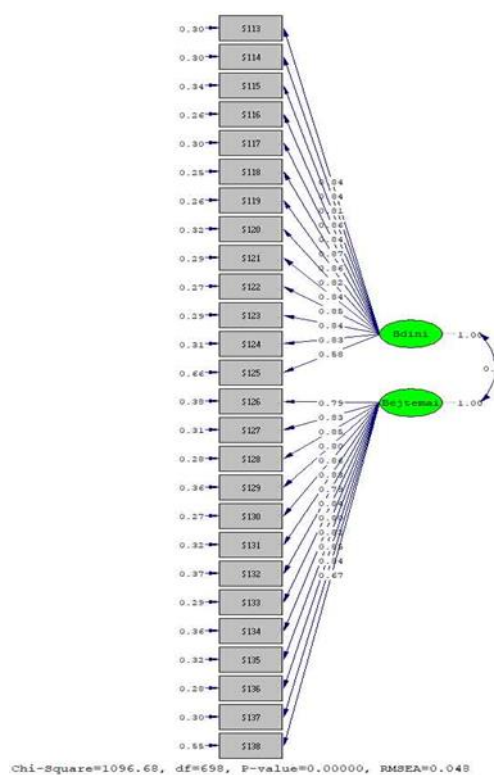
(جدول ۵) شاخص‌های نیکویی برازش بعد توانایی‌های شخصی

میزان به‌دست‌آمده	دامنه قابل‌پذیرش	شاخص
۲۱۱۸/۹۹	-	X2
۸۹۴	-	Df
۲/۳۷	کمتر از ۳	X2/df
۰/۰۵۹	کمتر از ۰/۸۰	RMSEA
۰/۹۶	بیشتر از ۰/۹	CFI

شاخص	دامنه قابل پذیرش	میزان به دست آمده
IFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۶
RFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۵
GFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۴
AGFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲

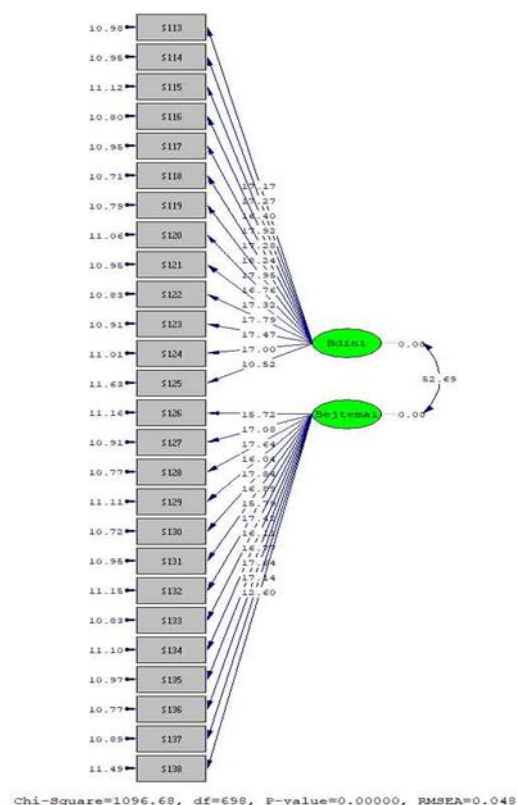
• تحلیل عاملی تأییدی بعد توانایی‌های معنوی- اجتماعی

خروجی آزمون تحلیل عاملی تأییدی برای بعد توانایی‌های معنوی- اجتماعی دو نمودار ضرایب استاندارد و حالت معنای داری هست که محاسبه و بدین شرح ارائه شده است:



(نمودار ۱۰) مقادیر استاندارد بعد توانایی‌های معنوی- اجتماعی

نمودار ۱۰ نشان می‌دهد که آیا متغیرهای اصلی پژوهش به درستی توسط عوامل فرعی (مؤلفه‌ها و شاخص‌ها) سنجیده می‌شوند؟ نتایج به دست آمده حاکی از آن است که متغیرهای مشاهده شده به خوبی می‌توانند متغیر پنهان را تبیین کنند. از آنجاکه بار عاملی تمام متغیرهای مشاهده شده (مؤلفه‌ها و شاخص‌ها) بزرگ‌تر از ۰/۳ است بنابراین رابطه مطلوبی بین شاخص‌ها (متغیر مشاهده شده) با مؤلفه خود (متغیر پنهان) و بین مؤلفه‌ها با بعد توانایی‌های معنوی- اجتماعی (متغیر پنهان) برقرار است.



(نمودار ۱۱) مقادیر معناداری (ضرایب t-value) بعد توانایی‌های معنوی- اجتماعی

نمودار فوق معنی‌داری ضرایب بین متغیرهای آشکار و پنهان را نشان می‌دهد. از آنجاکه معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ بررسی شده است اگر میزان مقادیر یا ضرایب به دست آمده t-value خارج از بازه $\pm 1/96$ باشند، رابطه معنی‌دار است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد مقادیر t برای تمامی ارتباطات معنی‌دار می‌باشند.

(جدول ۶) شاخص‌های نیکویی برازش بعد توانایی‌های معنوی - اجتماعی

شاخص	دامنه قابل پذیرش	میزان به دست آمده
X2	-	۱۰۹۶/۶۸
Df	-	۶۹۸
X2/df	کمتر از ۳	۱/۵۷
RMSEA	کمتر از ۰/۸۰	۰/۰۴۸
CFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۵
IFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۵
RFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۵
GFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲
AGFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۰

پس از تجزیه و تحلیل پرسشنامه‌های به دست آمده الگویی ارائه شد مشتمل بر ۳ بعد: توانایی‌های علمی، توانایی‌های شخصی، توانایی‌های معنوی/اجتماعی می‌باشند و ۷ مؤلفه به ترتیب: بالندگی آموزشی، بالندگی‌های پژوهشی، بالندگی‌های تخصصی، بالندگی‌های فردی، بالندگی‌های سازمانی، بالندگی‌های دینی و بالندگی‌های اجتماعی است. الگوی مذکور مرکب از ۱۳۸ شاخص است.



(شکل ۱) الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

بر پایه یافته‌های این پژوهش و مقایسه آن با پژوهش‌های پیشین می‌توان اذعان داشت اصلی‌ترین مؤلفه‌هایی که در عناصر بالندگی اعضای هیئت علمی به آن اشاره شده است عبارت‌اند از بالندگی آموزشی، پژوهشی، حرفه‌ای و بالندگی فردی. از این جهت یافته‌های این پژوهش با یافته‌های جمشیدی (۱۳۸۶)، نوه ابراهیم و همکاران (۱۳۸۷)، سرکار آرانی (۱۳۸۸)، مرزبان (۱۳۸۸)، بوچر (۲۰۰۶)، اورمانر (۲۰۰۸)، پاور (۲۰۰۸)، لارسن و روکو (۲۰۰۹)، شفیع‌زاده (۱۳۹۰)، دراموند-یانگ و دیگران (۲۰۱۰)، شبکه بالندگی حرفه‌ای و سازمانی در آموزش عالی (POD) (۲۰۱۳)، زاهدی و بازرگان (۱۳۹۲)، قرونه (۱۳۹۳)، محب زادگان و همکاران (۱۳۹۵)، محمدی تبار و همکاران (۱۳۹۷)، بهاریند و همکاران (۱۳۹۷)، سلطانی و همکاران (۱۳۹۸)، فیضی و همکاران (۱۳۹۹)، همسو است اما با توجه مبانی این پژوهش، با استناد به قرآن کریم و نهج‌البلاغه و آیات و روایات و اسناد بالادستی الگویی بومی ارائه شده است. در چارچوب مفهومی این پژوهش بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه در سه بعد توانایی‌های علمی (شامل بالندگی‌های آموزشی، بالندگی‌های پژوهشی، بالندگی‌های تخصصی)، توانایی‌های شخصی (شامل بالندگی‌های فردی و بالندگی‌های سازمانی) و توانایی‌های معنوی/اجتماعی (شامل بالندگی‌های اجتماعی و بالندگی‌های دینی) با شناسایی ۱۳۸ شاخص مورد مطالعه گرفت که به طور خلاصه به برخی از شاخص‌های این ابعاد اشاره می‌کنیم. (شاخص‌ها به طور کامل در پیوست مقاله ارائه شده‌اند).

بعد اول: توانایی علمی با سه مؤلفه و ۷۹ شاخص یک عامل زیربنایی برای الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز ارائه می‌دهد.

جدول (۷) مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد توانایی‌های معنوی/اجتماعی

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
توانایی‌های علمی	بالندگی‌های آموزشی	برخورداری از مهارت تدوین طرح درس
		ارائه طرح درس به دانشجویان
		استفاده از دانشجویان زبده و نخبه کلاس برای بیان آزادانه مطالب تخصصی
		تسلط بر محتوای آموزشی در تدریس (داشتن تخصص علمی)
		توانایی برقراری ارتباط مؤثر با دانشجویان
		تشویق دانشجویان به یادگیری و پیشرفت بیشتر
		تسلط بر مبانی نظری موضوع مورد تدریس
	بالندگی‌های پژوهشی	آشنایی با روش‌ها و رویکردهای نوین پژوهشی
		استفاده از روش‌های تحقیق متناسب با موضوع پژوهش
		آشنایی با مبانی و فلسفه هر یک از روش‌های پژوهش
مهارت در مدیریت اجرای طرح تحقیق		
مهارت در تعریف و تبیین مسئله پژوهشی		
بالندگی‌های	مهارت در تعیین اهداف و سؤال‌های پژوهشی مناسب	ارائه مشاوره‌های تخصصی و حرفه‌ای به جامعه
		تلاش برای حل مسائل اجتماعی

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
	تخصصی	مشارکت مؤثر و رهبری پروژه‌های علمی ملی و بین‌المللی
		انجام نوآوری و کارآفرینی در رشته تخصصی
		توانایی ترجمه مطالب علمی به زبان همگانی
		توانایی تولید محصول جدید (مثل ثبت پتنت و اختراع)
		انجام نوآوری و کارآفرینی در رشته تخصصی

بعد توانایی‌های علمی اشاره دارد به تمامی ویژگی‌ها و خصوصیات و همچنین توانایی‌های علمی و دانشی افراد در حوزه آموزش دانشجویان و فراگیران که خود شامل سه مؤلفه: ۱. بالندگی‌های آموزشی، ۲. بالندگی‌های پژوهشی، ۳. بالندگی‌های تخصصی می‌باشد.

بعد دوم: توانایی‌های شخصی با دو مؤلفه و ۳۳ شاخص یک عامل زیربنایی برای الگوی بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز ارائه می‌دهد.

جدول (۸) مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد توانایی‌های شخصی

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
	بالندگی‌های فردی	رعایت اصول اخلاقی
		برخورداری از اخلاق حرفه‌ای
		رعایت امانت و صداقت علمی
		مطالعه علمی و رصد نتایج پژوهش‌های جدید
		فیزیک، سیما و پوشش مناسب
		تربیت دانشجوی عقل‌گرا، علم‌طلب و آزاده

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
توانایی‌های شخصی		تقویت روحیه تعاون و مشارکت و مسئولیت‌پذیری دانشجویان
	بالندگی سازمانی	مهارت در انجام کار آموزشی مشترک با همکاران
مهارت در انجام کار پژوهشی مشترک با همکاران		
توانایی و تمایل به انجام کار گروهی با همکاران		
کمک گرفتن از همکاران در مواقع لزوم		
رعایت هنجارهای دانشگاهی		
وظیفه‌شناسی و انجام شایسته کارها		

این بعد با دو مؤلفه اشاره دارد به توانایی‌های شخصی افراد هیئت‌علمی. توانایی‌های شخصی یعنی خصوصیات افراد هیئت‌علمی به صورت شخصی و به صورت سازمانی.

بعد سوم: توانایی‌های معنوی/اجتماعی با دو مؤلفه و ۲۶ شاخص یک عامل زیربنایی برای الگوی بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز ارائه می‌دهد.

جدول (۹) مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد توانایی‌های معنوی/اجتماعی

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
توانایی‌های معنوی/اجتماعی	بالندگی‌های معنوی	تربیت جوان مؤمن، انقلابی، پاک‌دامن، دلبسته به کشور و مستعد برای خدمت به مردم
		تربیت جوانانی معتقد و مباحی به هویت ملی و استقلال سیاسی
		تربیت جوانان انقلابی
		تقویت روحیه و شخصیت معنوی دانشجو
		توسعه فرهنگ تلاش و مجاهدت برای جبهه حق در دانشگاه

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
بaldنگی‌های اجتماعی	برجسته کردن ارزش‌های معنوی مانند اخلاص، ایثار، توکل، ایمان در خود و دانشجو	تأثیر وضعیت مالی اساتید بر کیفیت تربیت دانشجویان
		توانایی در شناسایی مسائل پژوهشی واقعی جامعه
	مقابله با ارتجاع، التقاط و انحراف در دانشگاه	توانایی گفتمان سازی و تأثیرگذاری اجتماعی
	ارتباط با شبکه‌های اجتماعی	مواجهه علمی دانشگاه به‌منظور ارائه راه‌حل علمی برای مسائل گوناگون صنعتی و اقتصادی کشور
	توجه به تحقیقات عمیق، بلندمدت و بنیادین به‌خصوص علوم پایه	ازدواج، طلاق، حاشیه‌نشینی، اعتیاد و ...
	درگیر شدن استاد هیئت‌علمی با مسائل و آسیب‌های اجتماعی (ازجمله ازدواج، طلاق، حاشیه‌نشینی، اعتیاد و ...)	وضعیت مناسب مالی اساتید
	وضعیت مناسب مالی اساتید	

بعد توانایی‌های معنوی / اجتماعی اشاره به باورها و تمایلات اعتقادی و ویژگی‌های منحصر به فرد هر یک از افراد دارد که آن‌ها را از دیگران متمایز کرده و در مواردی نیز آن‌ها را داخل گروه‌بندی‌های خاصی قرار می‌دهند که خود مشتمل بر دو مؤلفه baldنگی‌های معنوی و baldنگی‌های اجتماعی می‌باشد. baldنگی دینی از مهم‌ترین دارایی‌های یک فرد در زندگی محسوب می‌شود؛ چراکه معنویت، نگرش افراد را می‌سازد و نگرش بر رفتار و کردار تأثیرگذار است یعنی افرادی که این خصیصه را درون خود پرورش دهند قطعاً جامعه در رفتار و کردار آن‌ها شاهد اثر معنویت خواهد کرد.

دیگر یافته‌های به‌دست‌آمده نیز بیان می‌کنند که:

الف: ضرایب آزمون F و سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده برای هر یک از ابعاد که بزرگ‌تر $0,05$ هست نشان‌دهنده **عدم وجود اختلاف** بین افراد با سن‌های گوناگون نسبت به هر یک از ابعاد است.

ب: ضرایب آزمون F و سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده برای هر یک از ابعاد که بزرگ‌تر $0,05$ است نشان‌دهنده **وجود اختلاف** بین دیدگاه افراد با درجه‌های علمی مختلف نسبت به هر یک از ابعاد است.

ج: ضرایب آزمون F و سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده برای هر یک از ابعاد که بزرگ‌تر $0,05$ است نشان‌دهنده **عدم وجود اختلاف** بین دیدگاه افراد با سابقه‌های کاری مختلف نسبت به هر یک از ابعاد است.

د: مقدار F به‌دست‌آمده ($3/821$) با درجات آزادی صورت ۴ و مخرج ۲۷۵ در سطح آلفای $0/01$ (دو دامنه) برای بعد توانایی‌های علمی از مقدار F جدول ($2/58$) بزرگ‌تر است. همچنین مقدار معنی‌داری (sig.) به‌دست‌آمده ($0/005$) نیز از سطح آلفای $0/01$ کوچک‌تر است؛ در نتیجه فرض صفر یعنی فرض برابری میانگین‌ها رد می‌شود یا ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت بین میانگین دیدگاه اعضای هیئت‌علمی با حوزه تحصیلی مختلف در خصوص بعد توانایی‌های علمی تفاوت معناداری وجود دارد. این موضوع در خصوص دو بعد توانایی‌های شخصی و توانایی‌های معنوی-اجتماعی نیز صدق می‌کند و سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده برای آن‌ها به ترتیب $0/002$ و $0/001$ و کوچک‌تر از $0/01$ است و لذا **تفاوت معنی‌داری وجود دارد**.

ه: ضرایب آزمون F و سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده برای هر یک از ابعاد که بزرگ‌تر $0,05$ هست نشان‌دهنده **عدم وجود اختلاف** بین دیدگاه افراد با جنسیت مختلف نسبت به هر یک از ابعاد است.

به‌طور کلی در خصوص تفاوت اطلاعات دموگرافیک در مؤلفه‌های (سن، درجه علمی، سابقه کار، حوزه تحصیلی و جنسیت) بین گروه‌های نمونه در بخش کمی تفاوت معناداری وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که الگوی ارائه‌شده الگویی کاربردی و مناسب برای سازمان‌های دانش‌بنیان و به‌طور کلی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در جهت بالنده‌تر نمودن اعضای هیئت‌علمی خود است. الگوی به‌دست‌آمده در مجموع به تبیین روابط بین متغیرها، مؤلفه‌ها و ابعاد در خصوص یک مفهوم می‌پردازد و می‌تواند مفاهیم را به‌درستی تبیین کند و مسائل را حل، مستند و تأییدشده نماید و روابط بین عوامل را به‌درستی توصیف و اولویت‌بندی نماید.

شواهد تجربی این پژوهش نشان داد که الگوی نهایی با شناسایی ابعاد توانایی‌های علمی شامل مؤلفه‌های بالندگی پژوهشی، بالندگی آموزشی و بالندگی تخصصی، توانایی‌های شخصی شامل مؤلفه‌های بالندگی فردی و بالندگی سازمانی و توانایی‌های معنوی/اجتماعی شامل مؤلفه‌های بالندگی اجتماعی و بالندگی دینی و در مجموع با ۱۳۸ شاخص می‌تواند یک بینش و چشم‌انداز و تفکر استراتژیک به مسئولان بدهد و به‌منابا یک‌قطب نما آینده را به‌درستی برای آن‌ها ترسیم نماید.

همچنین توصیف داده‌های پژوهش در مراحل مختلف و تجزیه‌وتحلیل آن‌ها مدد رسان و مؤید پژوهشگر در تدوین الگوی نهایی ارائه‌شده بود.

در این پژوهش تلاش شد تا با نگاهی به پژوهش‌های پیشین الگویی کامل و منحصر به فرد ارائه شود. این الگو در مقایسه با پژوهش‌های پیشین به بعد معنوی/اجتماعی نیز به‌عنوان یکی از ابعاد اصلی توجه ویژه نموده و با شناسایی شاخص‌های جدید به معرفی مؤلفه‌هایی پرداخته که بعضاً در پژوهش‌های پیشین مورد غفلت واقع شده است.

از آنجایی که آموزش عالی به‌عنوان یک مرکز آموزشی و پژوهشی مطرح است بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. بر اساس تحقیقات میر و مارال (۲۰۱۴) پیشنهاد می‌شود جهت افزایش انگیزه‌های درونی اعضای هیئت‌علمی، کارگاه‌های آموزشی، آموزش‌های عملی، فرصت‌های یادگیری چهره به چهره، جلسات کوتاه‌مدت، دوره‌های آموزشی آنلاین برگزار گردد.
۲. الگوی این پژوهش می‌تواند مبنایی برای تدوین برنامه‌ها و فعالیت‌های بالندگی اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی و سایر دانشگاه‌ها باشد.
۳. با توجه به ابعاد به‌دست‌آمده برای بالندگی اعضای هیئت‌علمی پیشنهاد می‌شود در برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌ها و فعالیت‌های بالندگی اعضای هیئت‌علمی علاوه بر توانایی‌های علمی و توانایی‌های شخصی به توانایی‌های معنوی/اجتماعی شامل بالندگی‌های اجتماعی و دینی توجه ویژه‌ای شود.
۴. مراکز بالندگی در دانشگاه‌های کشور جهت به‌روز بودن اعضای هیئت‌علمی تأسیس شود.
۵. سند راهبردی بالندگی اعضای هیئت‌علمی در سازمان‌های آموزشی و پژوهشی کشور تدوین گردد.

۶. مراکزی جهت انجام مطالعات تطبیقی با محوریت کشورهای موفق در حوزه بالندگی اعضای هیئت علمی به منظور اصلاح و به روزرسانی مدل نهایی این پژوهش ایجاد شود.

نظر به اینکه برنامه‌های توسعه‌ای کشور هر چهار سال یکبار تدوین می‌شود الگوی ارائه شده منطبق با این برنامه‌ها بازنگری و بروز رسانی شود.

منابع

1. Baldwin, R. G. (1990). Faculty career stages and implications for professional development. In J.H. Schuster, D. W. Wheeler. Et al. enhancing faculty careers. Strategies for development and renewal (pp.20-40). San Francisco: Jossey-Bass Publishers
2. Qoruneh, Davood (2014) Conceptual framework of faculty growth of Tehran University faculty. Iranian Higher Education Association Quarterly, 6(۲) .p 45
3. Rosebohm, Kim M. (2020) Undergraduate faculty members: An Exploration of warring as instructional practice within two professional schools, University of Michigan-Flint.93
4. Jahangiri, Sadeh et al(2021). Explain the background model of strategies and consequences of competitive advantage based on the empowerment of faculty members and professors. Journal of Research in Educational Systems doi: 10.22034 / jiera.2021.268909.2445
5. Paripour, Azam et al(۲۰۲۰) . Provide a model for evaluating the quality of combined education in higher education based on the CIP evaluation approach. Journal of Research in Educational Systems, Volume 14, Number 51, Winter 2020, p.8
6. Feizi, Somayeh, Khorshidi Abbas, Hamidifar, Fatemeh, Salimi, Akbar, Delgshaei, Yalda (2016), Presenting the Productivity Model of the Faculty Members of Amin University of Law Enforcement Sciences, Journal of Law Enforcement Summer 2016 No. 2 Pages: 223-246
7. Soltani, Najmeh (2019), The growth model of faculty members of Payame Noor University based on informal learning using foundation data theory, Quarterly Journal of New Approach in Educational Management, 10 (4), Winter 2019, consecutive 4. Pages: 312- 342
8. Loura.K(2020). Maturity of members of the University of Arts. The case of Spanish university geologists. Scientometrics, 55(1), 137-156.

9. Rayian.B(2019). Best Practices for Balancing Productivity and Job Satisfaction of Faculty Members. Research performance, collaboration, and time on research. *Scientometrics*, 85(2), 582-594.
10. Islamicization Council of Universities and Educational Centers (2011), Executive Instruction of the Regulations on Knowledge Enhancement and Empowerment of Academic Board Members of Universities, approved by Session 231. Dated 11/25/2011 <http://iuec.ir>
11. Supreme Council of the Cultural Revolution (2010), the document of the comprehensive scientific plan of the country.

<http://sccr.ir/pages/simpleView.aspx?provID=1735>

12. www.khamenei.ir
13. Bilal A, Salman Y, Guraya B, Songsheng C. The impact and effectiveness of faculty development program in fostering the faculty's knowledge, skills, and professional competence: A systematic review and meta-analysi. *Saudi J Biol Sci*. 2017.