

## تحلیل عملکرد مدیریت منابع انسانی در شناسایی و رفع نیازهای توسعه حرفه ای اعضای هیأت علمی (مورد مطالعه: دانشگاه شهید بهشتی)<sup>۱</sup>

فرونوش اعلامی<sup>۲\*</sup>

اباصلت خراسانی<sup>۳</sup>

حامد کمالی<sup>۴</sup>

آرمیتا شیروودی<sup>۵</sup>

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۱/۰۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۱/۱۳)

### چکیده

پژوهش حاضر با اتخاذ رویکرد کمی و با بهره گیری از روش پیمایش، درصدد تحلیل عملکرد مدیریت منابع انسانی در شناسایی و رفع نیازهای توسعه حرفه ای اعضای هیأت علمی بوده است. بدین منظور از میان ۸۵۰ عضو هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی تعداد ۲۷۰ عضو بعنوان حجم نمونه تعیین و در چارچوب نمونه گیری طبقه ای نسبی قرار گرفت. به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید. روایی پرسشنامه فوق به وسیله اعضای هیأت علمی که در زمینه مدیریت منابع انسانی صاحب اثر بودند و یا این درس را تدریس می کردند، پایایی آن نیز با استفاده از ضریب آلفای کورنباخ ۸۹٪ محاسبه شد. ضمن آنکه داده ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل واقع گردید. یافته های پژوهش حاکی از آن بود که میزان برخورداری اعضای هیأت علمی از نیازهای توسعه حرفه ای پژوهشی، آموزشی، فردی، سازمانی و اخلاقی در سطح بالایی گزارش شده است، لیکن عملکرد مدیریت منابع انسانی تنها در رفع نیازهای توسعه حرفه ای آموزشی در حد مطلوب گزارش شده است و در رفع سایر نیازها در سطح نامطلوبی گزارش شده است. بنابراین شکاف اساسی میان نیازهای توسعه حرفه ای اعضای هیأت علمی با عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع این نیازها قابل مشاهده است. چنین شکافی ضرورت تغییر و اصلاح رویه نظام مدیریت منابع انسانی در نیازسنجی و برنامه ریزی توسعه حرفه ای اعضای هیأت علمی را یادآور می شود.

**کلمات کلیدی:** آموزش عالی، مدیریت منابع انسانی، آموزش و توسعه حرفه ای، اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی

<sup>۱</sup> مقاله حاضر برگرفته از طرح پژوهشی مصورب معاونت پژوهشی دانشگاه شهید بهشتی می باشد.

<sup>۲</sup> - استادیار، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، ایران. مسئول مکاتبات: Farnoosh\_al@yahoo.com

<sup>۳</sup> - دانشیار، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، ایران.

<sup>۴</sup> - دانشجوی دکتری، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، ایران.

<sup>۵</sup> - دانشجوی دکتری، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، ایران.

## مقدمه

در آغاز سده بیست و یکم، سنجش کیفیت دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی از اهمیت زیادی برخوردار شده است. از جمله دلایل این امر؛ جهانی شدن، توجه به اقتصاد جهانی در برنامه های توسعه پایدار و همچنین ضرورت گسترش فرصت های آموزش عالی برای عده بیشتری از افراد است. در بافت در حال تغییری که با جهانی سازی فعالیت های اقتصادی و گسترش آموزش عالی نمایان شده است، آموزش عالی به یکی از دغدغه های ملی با ابعاد بین المللی تبدیل شده است. کشورها برای کنار آمدن با این محیط متحول تحت فشار قرار گرفته اند تا کیفیت آموزش عالی را با معیارهای قابل قبولی در سطح ملی و بین المللی تضمین کنند (۱). این کیفیت بستگی زیادی به توانایی ها و قابلیت های منابع انسانی دارد. به واقع، دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی بعنوان یکی از نهادهای استراتژیک در باب پرورش نیروهای متخصص و مورد نیاز جامعه به حساب می آیند و در این بین، نظام مدیریت منابع انسانی بعنوان عامل اصلی جهت دهنده سرمایه های فکری و اجتماعی، مسئولیت مهمی در این خصوص برعهده دارد. از جمله مهمترین برنامه های توسعه منابع انسانی در سطح دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی، برنامه توسعه حرفه ایی اعضای هیئت علمی است. اعضای هیئت علمی به عنوان قلب هر دانشگاه که کیفیت برون داد آن در گرو توان علمی آنهاست، از عوامل اصلی و مهم ساختار آموزش عالی به شمار می روند (۲). بدین دلیل، در ادبیات مدیریت منابع انسانی موضوع توسعه حرفه ایی اعضای هیئت علمی اهمیت ویژه ای دارد. در این باره، شبکه بهسازی هیئت علمی (۲۰۰۹) توسعه حرفه ایی اعضای هیئت علمی را به تمام برنامه هایی که بر اعضای هیئت علمی متمرکز است اطلاق می کند و بیان می کند که این برنامه ها بر جنبه های تدریس، تحقیق و فعالیت های حرفه ای تاکید می نمایند و پیشبرد هدفمند آن نیازمند رویکردی فرایند مدار، مشارکتی و سیستمی است و لازم است که سیاست های توسعه حرفه ایی اعضای هیئت علمی با سایر مولفه های نظام دانشگاهی همساز باشد و منابع و اعتبارات لازم برای آن در نظر گرفته شود (۳). این در حالی است که اگر چه در کشور ما علاقه مندی به موضوع توسعه حرفه ایی اعضای هیئت علمی و ارزیابی وضعیت موجود در حال افزایش است اما پژوهش ها نشان داده اند برنامه های توسعه حرفه ایی هیئت علمی در ایران به طور عمده انفرادی، غیر منسجم و پرهزینه بوده است. این برنامه ها بعد از سال ۱۳۸۵ با رکود جدی مواجهه شده اند زیرا وزارت علوم تحقیقات و فناوری در سیاست های مدیریتی خود تغییراتی لحاظ کرده است (۴). یافته های اغلب پژوهش های مرتبط با توسعه حرفه ایی اعضای هیئت علمی (۸،۷،۶،۵) نیز حاکی از آن است که با وجود همه تأکیدها همچنان موضوع توسعه حرفه ایی اعضای هیئت علمی در نظام مدیریت منابع انسانی مراکز و موسسات آموزش عالی ایران در جایگاه شایسته خود قرار نگرفته است. لذا با توجه به اهمیت برنامه های توسعه حرفه ایی اعضای هیئت علمی در توانمندسازی این عنصر مهم دانشگاهی و تسهیل بهبود

کیفیت دانشگاه، ضروری است به این مساله اساسی پرداخته شود که دانشگاه شهید بهشتی بعنوان یک دانشگاه جامع و تاثیرگذار در توسعه دانش آموزش عالی کشور به چه میزان در شناسایی و رفع نیازهای توسعه حرفه ای اعضای هیأت علمی خود موفق عمل کرده است؟ در روند تکاملی، نهاد دانشگاه سه نسل یا انقلاب علمی را پشت سر گذاشته اند؛ نخستین انقلاب علمی در نهاد دانشگاه در اواخر قرن ۱۹ میلادی با تاسیس دانشگاه همبولت شکل گرفت که علاوه بر کارکرد هایی چون آموزش، مهارت آموزی و انتقال دانش که دانشگاه های پیشین بر آن تاکید داشتند، پژوهش محوری، جستجوی حقیقت و خلق دانش را نیز مورد توجه قرار می داد. پس از آن و در اواخر قرن بیستم علاوه بر کارکرد های فوق هم زمان با تغییرات محیط اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی، صنعتی و... کارکرد های دیگری چون ارائه خدمات اجتماعی اثر بخش در راستای نیازهای جامعه و صنعت، کاربردی سازی دانش و توسعه کارآفرینی در جامعه را نیز مورد نظر قرار داده اند (۹، ۵) در طی بیست سال اخیر، آیین های جدیدی در مدیریت منابع انسانی شکل گرفته است. در اواسط دهه ۱۹۸۰ در انگلستان و پیش از آن در ایالات متحده آمریکا، اصطلاح مدیریت منابع انسانی رایج و به تدریج جایگزین دیگر اصطلاحات مانند مدیریت کارکنان، روابط صنعتی، روابط نیروی کار شد. با این حال، ابهام قابل توجهی در کاربرد اصطلاح مدیریت منابع انسانی همواره وجود داشته است. بسیاری از مفسران از اصطلاح مدیریت منابع انسانی به شکلی ساده و تنها به عنوان برچسبی جدید برای مدیریت سنتی کارکنان استفاده می کنند؛ برخی دیگر نیز با مفهوم آفرینی دوباره و سازماندهی مجدد نقش های مدیر امور کارکنان، منابع انسانی را بعنوان یک رویکرد جدید و متمایز معرفی می کنند با توجه به تکامل تدریجی و گسترش نقش های مدیریت منابع انسانی در طول زمان صاحب نظران کارکردهای متعددی را برای آن برشمرده اند. بر اساس مدل مدیریت راهبردی منابع انسانی این کارکردها را در چهار فرایند جذب به کارگیری، آموزش و توسعه، انگیزش، و نگهداری می توان دسته بندی کرد. (۱۰). این در حالی است که کارل و تزافریر شش کارکرد کارمندیابی، انتخاب، جبران خدمات، مشارکت کارکنان، بازار نیروی کار داخلی و آموزش را به عنوان کارکردهای راهبردی و جهان شمول مدیریت منابع انسانی برشمرده اند (۱۱). رایموند و همکارانش (۲۰۱۰) نیز کارکردهای مدیریت منابع انسانی را در قالب شش وظیفه تقسیم بندی کرده اند: تحلیل و طراحی شغل، کارمندیابی و انتخاب، آموزش و بهسازی مدیریت عملکرد، ساختار پرداخت، مشوق ها و مزایا، روابط کارکنان. در این بین، پیدایی دانش و فناوری های نوین، تحولات صنعتی و همچنین جهت گیری ها و استراتژی های جدید سازمان ها آنها را ناگزیر می سازد برای بقا در عرصه رقابت، به سوی آموزش و توسعه مداوم منابع انسانی خود گام بردارند (۱۲). به عبارتی این توسعه شامل؛ ایجاد، حذف، اصلاح و تعدیل مسئولیت ها و فرایند ها و راهنمایی ها و هدایت افراد به شیوه ای که همه افراد و گروه ها به مهارت، دانش، و شایستگی هایی که برای قبول و انجام وظایف فعلی و آتی

سازمان لازم است مجهز شوند. بخش اعظم این فرایند متوجه فراهم آوردن محیطی خواهد شد که در آن محیط، کارکنان به یادگیری و توسعه دانش و مهارت های خود ترغیب می شوند (۱۰).

گروه های مختلف منابع انسانی دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی، اساتید نقش بسیار مهمی در دست یابی به اهداف ایفا می نمایند، زیرا به عنوان نزدیک ترین الگو برای دانشجویان و با توانمندی در هدایت گری دانشجویان در مسیر مرجعیت علمی و مرز شکنی دانش، نقش اساسی ایفا می نمایند اما برای رسیدن به این اهداف، نیازمند توانمندی های خاص و عهده داری نقش های خاص می باشند. برخورداری از چنین توانمندی هایی نیازمند اصلاح، و تغییر در بعضی رفتارها، نگرش ها و مهارت های آنها در راستای این اهداف است و دانشگاه از طریق این تغییر باعث بهبود در این نقش ها می شود. از این تغییر در ادبیات مدیریت منابع انسانی به عنوان توسعه حرفه ای یاد می شود. (۱۳) توسعه حرفه ایی اعضاء هیئت علمی در قرن نوزدهم برای اولین بار در دانشگاه هاروارد کلید خورد. این دانشگاه به منظور حمایت از اعضاء هیئت علمی، فرصت های مطالعاتی را در اختیار آنها قرار می داد تا در رشته خود مهارت کسب کنند. در سال ۱۹۷۰ رویکردهای جدیدی نسبت به توسعه حرفه ایی اعضاء هیئت علمی با تاکید بر نقش آموزشی آنان به وجود آمد. در ادامه فرایند توسعه حرفه ایی در سال ۱۹۸۰ سه مرحله را پشت سر گذاشت که در نهایت این برنامه ها به اعضاء هیئت علمی کمک های فردی ارائه می کرد. (۱۴). لیکن امروزه توسعه حرفه ایی به شکلی گسترده در تمام زمینه ها به صورت کارگاه ها، کنفرانس ها، گروه های مطالعه، شبکه های حرفه ایی، نیروهای کاری، مربی گری همالان، مشاهدات برنامه، یادداشت های روزانه، توسعه برنامه درسی، برنامه ها و سیستم های گواهی نامه ایی مانند آموزش عالی، و نظارت و هدایت روابط و منابع رسمی مانند خبرنگارها، بحث های آنلاین، ارائه می شود (۱۵). برخی از صاحب نظران معتقدند که توسعه حرفه ایی اعضاء هیئت علمی بخشی از توسعه کارکنان به حساب می آید و به عنوان زیر مجموعه ایی از برنامه ریزی و مدیریت منابع انسانی مراکز آموزش عالی محسوب می شود (۱۶). بونسکو در تعریفی (۱۹۸۴) توسعه اعضاء هیئت علمی را به کلیه فعالیت هایی نسبت داد که منجر به افزایش توانش اعضاء هیئت علمی برای انجام وظایف خود می شود که شامل؛ دانش و فهم، مهارت در طراحی، روش های و کاربردهای پژوهش، تدریس، مدیریت و خدمات به اجتماع می باشد (۱۷). باقریان (۱۳۸۳) نیز معتقد است که برنامه های توسعه باید جنبه های مختلف شغلی اعضاء هیئت علمی را که شامل؛ پژوهش، تدریس، راهنمایی و مشاوره رساله های دانشجویی، تالیف و ترجمه، شرکت در سمینارهای خارجی و داخلی، عضویت در انجمن های علمی، ارائه سخنرانی های علمی و عمومی و شرکت در برنامه های رادیو و تلویزیون است، بالا ببرد. شبکه توسعه اعضاء هیئت علمی در آموزش عالی (۲۰۱۰) توسعه اعضاء هیئت علمی را چنین تعریف نموده است: توسعه اعضاء هیئت علمی به تمام برنامه هایی اطلاق می شود که بر روی اعضاء هیئت علمی متمرکز می باشد. این برنامه ها، بر

توسعه اعضاء هیئت علمی در جنبه های تدریس، پژوهش و فعالیت های حرفه ایی، تاکید می نمایند. با توجه به تعاریف ارائه شده، توسعه حرفه ایی اعضاء هیئت علمی را می توان شامل بهبود شایستگی ها و ویژگی های حرفه ایی و رشد شخصی آنان به منظور بالندگی مستمر آنها قلمداد کرد. به واقع، توسعه اعضاء هیئت علمی یک فرایند نهادی است که سعی دارد با مداخله در نقش های اساتید از طریق شناسایی عوامل موثر بر این نقش ها، نگرش ها، مهارت ها و رفتار اعضاء هیئت علمی را در راستای افزایش قابلیت ها و کارایی بیشتر، برای تامین نیازهای دانشجویان، دانشگاه و خود اعضاء هیئت علمی ارتقاء دهد (۱۸). برنامه های توسعه حرفه ایی اعضاء هیئت علمی موضوع چندبعدی است. متون پژوهشی مربوط به توسعه حرفه ایی هیئت علمی در رابطه با رشد ویژگی های حرفه ایی اعضاء هیئت علمی نشان می دهد که برنامه های توسعه حرفه ایی سه بعد را در بر می گیرد: استراتژی های تدریس و یادگیری، آموزش تکنولوژی، چگونگی تقویت محیط اجتماعی، یادگیری همراه با ایجاد فرصت های فراوان در زمینه رشد شخصی و حرفه ایی مدرسان و به کارگیری این مهارت ها. این برنامه ها در قالب ۵ دسته فعالیت خلاصه می شود: کارگاه های آموزشی و سمینار، فراهم آوردن شرایط برای اعضاء هیئت علمی در جهت ارزیابی و بهبود فرایند تدریس و یادگیری، کمک های فردی به اعضاء هیئت علمی برای توسعه حرفه ایی از طریق مشاوره، اعطاء بورس تحصیلی، مرخصی تحصیلی و مبادله هیئت علمی، فعالیت های دیگر. محورهای این نوع توسعه از دیدگاه کامبلین و استیگر<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) شامل؛ توسعه حرفه ایی آموزشی که بر توسعه حرفه ایی مهارت های عضو هیئت علمی تاکید دارد و تکنولوژی آموزش، تدریس در سطح خرد، دوره های آموزشی و برنامه های درسی را در بر می گیرد. توسعه حرفه ایی سازمانی که بر نیازها، ترجیحات سازمان و موسسه تاکید می ورزد و توسعه حرفه ایی فردی که بر برنامه ریزی زندگی، مهارت های بین فردی و رشد فردی عضو هیئت علمی تاکید دارد (۱۴). قورچیان و دیگران (۱۳۹۳) نیز با بررسی ادبیات نظری و مصاحبه با اعضاء هیات علمی مدل جامع تری برای توسعه حرفه ایی اعضاء هیات علمی معرفی کردند که پنج مولفه؛ آموزشی، پژوهشی، فردی، سازمانی، و اخلاقی را در بر می گیرد. بنابراین در نگاهی دقیق تر، مدل های توسعه حرفه ایی اعضاء هیئت علمی شامل ابعاد مختلفی است که در مدل های گوناگون ابعادی خاص مد نظر قرار گرفته و با رویکردهای گوناگونی مورد کنکاش و مفهوم سازی قرار گرفته اند. لذا در پژوهش حاضر، از مدل قورچیان (۱۳۹۳) از لحاظ جامعیت ابعاد و ترکیب سایر مدل ها در خصوص مفهوم هر یک از ابعاد بهره گرفته شده است.

### پیشینه پژوهش

تحقیقات زیادی، موضوع توسعه حرفه ایی اعضاء هیئت علمی را از جنبه ها و زوایای گوناگونی مورد بررسی قرار داده اند. جدول ۱ خلاصه نتایج برخی از این تحقیقات داخلی و خارجی را ارائه می کند.

<sup>۱</sup>. Kambeli & Estiger

جدول ۱. خلاصه نتایج برخی تحقیقات پیشین حوزه توسعه حرفه ایی اعضاء هیئت علمی

خلاصه برخی از تحقیقات داخلی				
عنوان	محقق	سال	روش	نتایج
نگاهی به مفهوم توسعه ی حرفه ای اعضاء هیئت علمی و تجربه های موفق در برنامه ریزی و اجرای آن	زاهدی و دیگران	۱۳۹۲	مروری	توسعه حرفه ای اعضاء هیئت علمی در عصر حاضر با توجه به فشار های اجتماعی برای بهبود برونداد های آموزشی امری ضروریست. آنها توسعه آموزشی، توسعه پژوهشی، توسعه سازمانی و توسعه فردی را به عنوان محور های توسعه حرفه ایی معرفی کرده اند
آسیب شناسی برنامه های بالندگی هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی	بندعلی و دیگران	۱۳۹۷	کیفی - پدیدارشناسی	آسیب های برنامه های بالندگی اعضاء هیأت علمی مشتمل بر؛ بی توجهی به ابعاد گوناگون بالندگی هیأت علمی، بی نظمی در برنامه ها، بی توجهی به انگیزاننده های درونی، بی توجهی به تفاوت های فردی، اجرا نشدن نیازسنجی، تعداد و تکرار کم برنامه ها، اطلاع رسانی ضعیف، محتوای نامناسب و .. است
شناسایی ابعاد و مؤلفه های بهسازی اعضاء هیئت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی <sup>۱</sup> به منظور ارائه یک مدل مفهومی	اجتهادی و دیگران	۱۳۹۴	توصیفی پیمایشی	ابعاد بالندگی اعضاء هیئت علمی در پنج بعد آموزشی، پژوهشی، سازمانی، فردی و اخلاقی بیان می کنند وضعیت موجود بالندگی هیئت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی در ابعاد مذکور مطلوب نیست.
بالندگی اعضاء هیئت علمی در دانشگاه ها؛ مورد مطالعه: اعضاء هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع)	رضائیان و دیگران	۱۳۹۳	توصیفی پیمایشی	مهم ترین عوامل موثر بر بالندگی اعضاء هیئت علمی، عوامل فردی، فرایندی، مدیریت سازمان، ارتباطات و مدیریت منابع است و مسائل بالندگی اعضاء هیئت علمی مشخصا به مدیریت منابع انسانی سازمان ها مربوط می باشد

<sup>۱</sup>. در ادبیات مدیریت منابع انسانی مفاهیم؛ بالندگی، بهسازی و توسعه اعضاء هیئت علمی عموما به یک معنا و مفهوم به کار می روند.

توسعه ی اعضا هیئت علمی راهبردی اثرگذار در ارتقاء کیفیت دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی	مبینی	۱۳۹۳	مروری	در نقاط مختلف جهان توسعه اعضا هیئت علمی به مثابه یک راهبرد اساسی در جهت افزایش کیفیت دانشگاه ها مدنظر رهبران آموزش عالی قرار گرفته است
نگاهی به مفهوم توسعه ی حرفه ای اعضای هیئت علمی و تجربه های موفق در برنامه ریزی و اجرای آن	زاهدی و دیگران	۱۳۹۲	مروری	توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی در عصر حاضر با توجه به فشار های اجتماعی برای بهبود برونداد های آموزشی امری ضروریست. آنها توسعه آموزشی، توسعه پژوهشی، توسعه سازمانی و توسعه فردی را به عنوان محور های توسعه حرفه ای معرفی کرده اند
نظر اعضا هیئت علمی در باره نیازهای توسعه حرفه ای آنان و شیوه برآوردن آنها	زاهدی و دیگران	۱۳۹۲	توصیفی تحلیلی	نیازها در چهار حوزه آموزشی، پژوهشی، اجرایی و مهارت های ارتباطی، فارغ از نوع دانشکده، مرتبه علمی و سابقه شغلی وجود دارد و اعضا هیئت علمی بر چهار شیوه؛ تبادل تجربه با سایر دانشگاه ها، برگزاری دوره های آموزشی بلند مدت، برگزاری کارگاه آموزشی و تشکیل اجتماعات یادگیری، در رفع آنها تاکید داشتند.
امکان سنجی استقرار مرکز بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه قم	باقر پناهی	۱۳۹۲	کمی	هر چهار بعد سازمانی، آموزشی، حرفه ای و فردی مطلوب نیست و تنها یک مولفه از برنامه های بالندگی آموزشی (ارزشیابی منظم و سیستماتیک کیفیت تدریس اساتید توسط دانشجویان) در وضعیت مطلوب قرار دارد.
بررسی وضعیت بهسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مطالعه موردی منطقه ۸	قورچیان و همکاران	۱۳۹۰	کمی	وضعیت برنامه های بهسازی از دیدگاه اعضای هیأت علمی در ابعاد، فردی، سازمانی، پژوهشی، و اخلاقی مطلوب نیست. تنها میانگین نمران بهسازی آموزشی بالاتر از حد متوسط بوده است.

الگوی توسعه حرفه ایی اعضاء هیئت علمی سازمان های پژوهشی (جهاد دانشگاهی)	کریمی	۱۳۸۹	آمیخته (کیفی کمی)	برای توسعه حرفه ایی اعضاء هیئت علمی می بایست به شش مولفه؛ توسعه پژوهش، توسعه خدمات تخصصی، توسعه انتشارات علمی، توسعه استفاده از شبکه و فناوری های نوین اطلاعاتی و ارتباطی، توسعه زبان انگلیسی، و توسعه تدریس
ضرورت تاسیس مرکز بالندگی اعضاء هیئت علمی در دانشگاه شهید بهشتی	مرزبان	۱۳۸۸	توصیفی پیمایشی	ایجاد مرکزی برای بالندگی اعضاء هیئت علمی ضروری است و البته اداره این مرکز می بایست به خود اعضاء هیئت علمی سپرده شود.
واکاوای سازه های تاثیر گذار بر توسعه حرفه ایی اعضاء هئئت علمی دانشکده های کشاورزی	صادقی و دیگران	۱۳۸۸	توصیفی پیمایشی	سازه های روان شناختی، مدیریتی، فرهنگی اجتماعی، نهادی، و حمایتی بر توسعه حرفه ایی اعضاء هیئت علمی موثر است.
تحلیل برنامه های بهسازی هیأت علمی در ایران	سرکارآرایی	۱۳۸۶	کمی	تمرکز این برنامه ها بر بعد آموزشی و پژوهشی بهسازی اعضاء هیأت علمی است.
بررسی وضعیت بالندگی اعضای هیات علمی در دانشگاه شهید بهشتی و ارائه الگوی به منظور بهبود مستمر آن	جمشیدی	۱۳۸۶	پیمایش	عملکرد دانشگاه در ابعاد توسعه حرفه ای آموزشی، فردی و سازمانی زیر متوسط ارزیابی شده است.
<b>خلاصه برخی از تحقیقات خارجی</b>				
استفاده از شبکه های اجتماعی به عنوان پلتفرمی برای اجتماع یادگیری حرفه ای مجازی	بدفورد <sup>۱</sup>	۲۰۱۹	کیفی	۲۲ نفر از مدرسين به مدت ۱۰ هفته از پلتفرم که های اجتماعی برای توسعه یادگیری مجازی استفاده کردند و نتایج نشان داد این روش برای مشارکت اعضا، ایجاد ارتباط و تقویت یاددهی مشترک موثر بوده است.
ایجاد فعالیت های توسعه حرفه ای موفقیت آمیز برای دانشکده های آن لاین:	اسکارپنا، ریلیو کیتلی <sup>۲</sup>	۲۰۰۱۸	کمی	تأکید بر اجتماعات یادگیری به منظور بهبود تدریس که خود باعث تحقق نیازهای دانشگاه و موفقیت دانشجویان

<sup>۱</sup> Bedford

<sup>۲</sup> Scarpena, Riley and Keathley



می گردد.				سازماندهی مجدد یک چارچوب
نتایج نشان داد که دو چالش اعضای هیات علمی، کار زیاد و حقوق کم می باشد. بیشتر دوره ها درباره قوانین و درک فرهنگ دانشجویان است.	کمی	۲۰۱۷	ال اسفر و یانگ <sup>۱</sup>	نیازهای توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی و پیشرفت کارراهه شغلی در کالج و دانشگاه تربیال
در این مقاله فرصت هایی که گزنت برای خودپژوهشگر و همکارانش ایجاد می کند را بررسی می کند و پس از دوسال فعالیت گزنت در دانشکده رشد داشته است.	کمی	۲۰۱۶	مور و همکاران <sup>۲</sup>	توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی با تمرکز بر شنایی فرصت های درآمدزا: یک ابزار تعاملی
حمایت سازمانی در موفقیت این برنامه ها موثر است، ضمن آنکه فقدان رهبری مناسب و عدم نیازسنجی از موانع توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی به شمار می رود.	کیفی	۲۰۰۷	برودی و شولر	عوامل موفقیت یا شکست برنامه های توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی در تایلند
عدم علاقه مندی اعضای هیات علمی به کار می تواند در اثربخشی برنامه های توسعه حرفه ای تاثیر منفی بگذارد.	کمی - پیمایش	۲۰۰۴	چیزم	اثربخشی برنامه های بهسازی اعضای هیات علمی
برنامه های توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی شکل همکاری اعضای هیات علمی را در جهت مثبتی تغیر داده است و به شکل قابل توجهی توانایی استادان را برای توجه به نیازهای حرفه ای خود تسهیل کرده است.	پیمایش	۲۰۰۰	کاملین	بررسی اثربخشی برنامه های توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی
مهم ترین عامل موثر بر موفقیت یا عدم موفقیت برنامه های بهسازی اعضای هیات علمی ساختار سازمانی مناسب است.	کمی - پیمایش	۲۰۰۰	مورای	عوامل موثر بر برنامه های بهسازی اعضای هیات علمی
برنامه های بهسازی در این موسسات بیشتر بر مولفه آموزش، فناوری جدید،	پیمایش	۱۹۹۷	گالات	بررسی برنامه های بهسازی هیات علمی در مراکز

<sup>۱</sup> Al-Asfour & young

<sup>۲</sup> Moore et.al

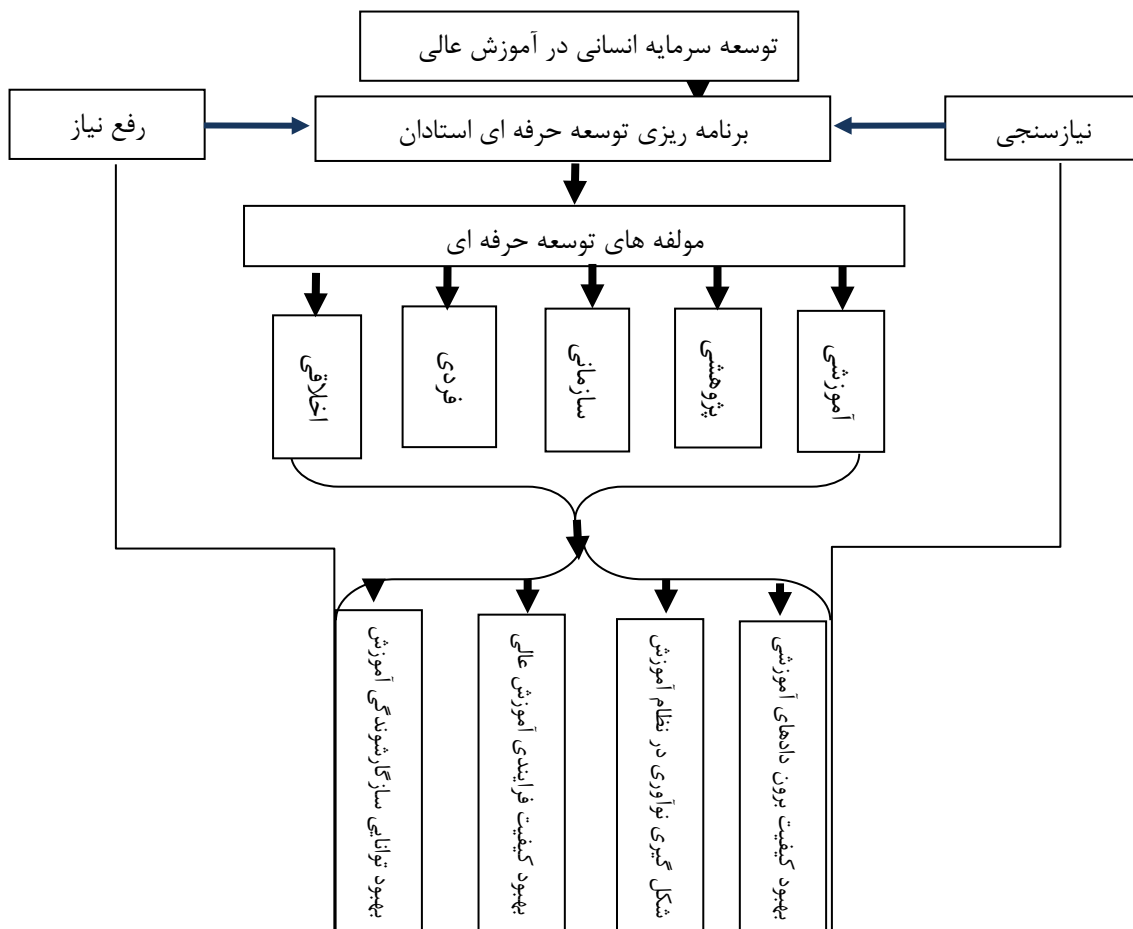
آموزش عالی آمریکا				نظریه های یاددهی - یادگیری، فرایند ارزشیابی آموزش و روش تدریس (بهسازی آموزشی) تمرکز دارد.
فراتحلیلی از وضعیت برنامه های توسعه حرفه ای اعضای هیأت علمی در آمریکا	مکس ول و کازلاسکاس	۱۹۹۲	کیفی - فراتحلیلی	علی رغم عمومیت این برنامه ها مشارکت اعضای هیأت علمی در آنها بسیار کم رنگ است.
نقش مدیران گروه های آموزشی در ارتقاء پژوهش های اعضای هیئت علمی	کریول <sup>۱</sup> و دیگران	۱۹۹۲	پیمایش	چگونگی بالندگی اساتید توسط مدیران گروه های آموزشی به عنوان یک عامل موثر در بالندگی اساتید محسوب می شود.
بررسی اثربخشی برنامه های توسعه حرفه ای اعضای هیأت علمی	مک کوئین <sup>۲</sup>	۱۹۸۰	پیمایش	عدم اثربخشی برنامه های توسعه حرفه ای از نظر استادان تاکید بیشتر بر توسعه حرفه ای آموزشی اعضای هیأت علمی

همانگونه که در جدول ۱ قابل ملاحظه است، عمده تحقیقات پیشین در زمینه توسعه حرفه ایی اعضای هیئت علمی بر چهار جنبه تمرکز داشته اند. بخشی از این تحقیقات به ضرورت پرداختن به مبحث توسعه حرفه ایی اعضای هیئت علمی در دانشگاه پرداخته اند (۱۹)؛ دسته ای دیگر، شناسایی ابعاد و مولفه های آن را مورد تاکید قرار داده اند (۲۰) و دسته ایی نیز، عوامل موثر بر توسعه حرفه ایی اعضای هیئت علمی و چگونگی تحقق آن را مورد بحث و کنکاش قرار داده اند (۲۱، ۱۸، ۲۲، ۲۳، ۳). بخشی دیگر از تحقیقات نیز به بررسی و تحلیل وضعیت برنامه های توسعه حرفه ایی اعضای هیأت علمی پرداخته اند (۲۴، ۲۵، ۱۷، ۲۶، ۲۷، ۲۰۱۳). تأمل بر نتایج حاصل از تحقیقات ارائه شده در جدول ۱ نشانگر دو خلاء عمده در بررسی موضوع توسعه حرفه ایی اعضای هیأت علمی در پیشینه پژوهش های مرتبط با این مساله است. اولاً، تا جایی که مطالعات محققان این تحقیق نشان می دهد، تحقیقی که به شناسایی و رفع نیازهای توسعه حرفه ایی اعضای هیئت علمی به صورت همزمان پرداخته باشد، وجود ندارد. به عبارت دیگر اندک تحقیقاتی همچون پژوهش (۲۹) به شناسایی نیازهای توسعه حرفه ایی اعضای هیئت علمی پرداخته است، لیکن شناسایی نیازها مرحله اول برنامه ریزی توسعه حرفه ایی اعضای هیئت علمی محسوب می شود و دومین مرحله آن که بسیار حائز اهمیت است، برنامه ریزی توسعه حرفه ایی بر مبنای نیازهای شناسایی شده می باشد. بنابراین تحقیقات گذشته فاقد نگاه کل گرا در این زمینه بوده اند. دومین و مهمترین خلاء پژوهشی موضوع پژوهش حاضر این موضوع است که تا آنجا که

<sup>۱</sup>. Krivel

دانش محققان پژوهش حاضر نشان می دهد، نقش مدیریت منابع انسانی در شناسایی و رفع نیازهای توسعه حرفه ایی اعضاء هیئت علمی، ضرورتی بوده است که تاکنون مورد غفلت واقع شده است. این در حالی است که توسعه منابع انسانی سازمان به خصوص توسعه حرفه ایی اعضاء هیئت علمی در مدیریت منابع انسانی از جایگاه مهم و شناخته شده ایی برخوردار بوده و همواره به عنوان یکی از کارکردهای عمده و اصلی آن مد نظر بوده است. بر این اساس، پژوهش حاضر بنا دارد تا با در نظر گرفتن خلاءهای پژوهشی فوق الاشاره، در چهارچوب مدل مفهومی پژوهش به تحلیل عملکرد مدیریت منابع انسانی در شناسایی و رفع نیازهای توسعه حرفه ایی اعضاء هیئت علمی بپردازد. برنامه توسعه حرفه ای اعضاء هیئت علمی بخشی مهم از کارکرد توسعه سرمایه انسانی نظام مدیریت منابع انسانی مراکز و موسسات آموزش عالی است. این برنامه های مشتکل از پنج مولفه؛ آموزشی، پژوهشی، فردی، سازمانی، و اخلاقی است که در دو مرحله نیازسنجی و برنامه ریزی برای رفع نیاز در هر یک از مولفه ها طراحی و تدوین می شوند. بدین طریق، با طراحی مناسب و اجرای موفقیت آمیز این برنامه ها می توان پیامدهای مهمی همچون بهبود کیفیت بروندهای آموزشی، بهبود عملکرد سازمانی، ارتقاء توان سازگارشوندگی آموزشی عالی و.. را در نظر داشت. لذا، پژوهش حاضر درصدد است بر مبنای این چهارچوب به تحلیل عملکرد مدیریت منابع انسانی دانشگاه شهید بهشتی در شناسایی و رفع نیازهای توسعه حرفه ای اعضاء هیئت علمی این دانشگاه بپردازد و پس از شناسایی نیازهای توسعه حرفه ای در حوزه فردی، سازمانی، اخلاقی، پژوهشی و آموزشی اعضاء هیئت علمی به عملکرد مدیریت منابع انسانی در این حوزه ها می پردازد. این پژوهش بدین سوالات می پردازد.

۱. اعضاء هیئت علمی به چه میزان از نیازهای توسعه حرفه ای (پژوهشی، آموزشی، فردی، سازمانی و اخلاقی) برخوردار می باشند؟
۲. عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع نیازهای توسعه حرفه ای (پژوهشی، آموزشی، فردی، سازمانی و اخلاقی) اعضاء هیئت علمی چگونه است؟
۳. آیا شکافی میان برخورداری اعضاء هیئت علمی از نیازهای توسعه حرفه ای با عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع این نیازها وجود دارد؟



شکل ۱: چارچوب مفهومی پژوهش حاضر

## روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی پیمایشی است. تحقیق توصیفی شامل مجموعه روش‌هایی است که هدف آن توصیف شرایط یا پدیده مورد بررسی است. به‌واقع اجرای تحقیق توصیفی می‌تواند برای شناخت بیشتر شرایط موجود یا یاری رساندن به فرایند تصمیم‌گیری باشد. پیمایش نیز یکی از روش‌های تحقیق توصیفی است که در آن اطلاعات از طریق افرادی مشخص که پاسخگو نامیده می‌شوند جمع‌آوری می‌شود. روش مذکور شامل ارزیابی دیدگاه‌ها و عقاید نسبت به افراد، سازمان‌ها و پدیده‌ها است که در مطالعات توصیفی، تبیینی و ارزیابی قابل کاربرد می‌باشد (۳۰). از این‌رو با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر نیز، ارزیابی دیدگاه اعضای هیأت علمی در خصوص عملکرد مدیریت منابع انسانی در شناسایی و رفع نیازهای توسعه حرفه‌ای آنها است از روش پژوهش پیمایش استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه اعضای هیأت علمی گروه‌های آموزشی فنی مهندسی، علوم پایه، علوم انسانی و علوم اجتماعی و رفتاری تشکیل می‌دهند. از تعداد ۸۵۰ نفری این جامعه آماری در چارچوب تکنیک کوکران تعداد ۲۷۰ نفر بعنوان حجم نمونه پژوهش انتخاب گردید. در ادامه، با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی، نمونه‌گیری در سطح گروه‌های آموزشی به‌صورت طبقه‌ای و متناسب با تعداد اعضای هیأت علمی هر یک از گروه‌های آموزشی نسبت به کل تعداد اعضای هیأت علمی گروه مربوطه انجام گرفت. حجم جامعه و نمونه پژوهش به تفکیک گروه‌های آموزشی در جدول زیر قابل ملاحظه می‌باشد.

جدول ۲: حجم جامعه آماری و نمونه پژوهش به تفکیک گروه‌های آموزشی

تعداد شرکت‌کنندگان	تعداد اعضای هیأت علمی	گروه آموزشی
۴۹	۱۵۸	علوم اجتماعی و رفتاری
۶۴	۲۰۵	ادبیات و علوم انسانی
۶۷	۲۱۸	علوم پایه
۹۰	۲۹۲	علوم فنی و مهندسی
۲۷۰	۸۵۰	تعداد کل

برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. پرسشنامه فوق بر مبنای ادبیات پژوهش و در چارچوب ۲۰ گویه دو بخشی با مقیاس لیکرت با هدف سنجش عملکرد مدیریت منابع انسانی در شناسایی و رفع نیازهای توسعه حرفه‌ای استادان در پنج بعد؛ آموزشی، پژوهشی، فردی، سازمانی، و اخلاقی طراحی شد. پرسشنامه مذکور پس از آنکه بر اساس ادبیات پژوهش استخراج شد. روایی پرسشنامه فوق از طریق بررسی اعضای هیأت علمی که صاحب اثر در حوزه مدیریت منابع انسانی بودند و یا این درس را تدریس می‌کردند، مورد بررسی و تأیید واقع شد. ضمن آنکه پایایی آن نیز با استفاده از ضریب آلفای کورنباخ ۰,۸۹. محاسبه شد. پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها،

فرایند تحلیل در دو سطح آمار توصیفی (میانگین، فراوانی و انحراف معیار) و استنباطی (تی تک نمونه ای، تی وابسته، فریدمن) انجام گرفت.

### یافته های پژوهش

سوال اول: اعضای هیأت علمی به چه میزان از نیازهای توسعه حرفه ای (پژوهشی، آموزشی، فردی، سازمانی و اخلاقی) برخوردار می باشند؟

- اعضای هیأت علمی به چه میزان از نیازهای توسعه حرفه ای پژوهشی برخوردار می باشند؟

جدول ۳: میزان برخورداری اعضای هیأت علمی از نیازهای توسعه حرفه ای پژوهشی

ردیف	نیاز پژوهشی					آزمون تک نمونه ای
	SD	M	N	T	DF	
۱	۴۹	۴,۴۵	۲۶۷	۴۷,۷	۲۶۶	اعضای هیئت علمی می بایست طرح های پژوهشی با کیفیت و عمیقی را در چهارچوب رشته خود انجام دهند.
۲	۶۶	۴,۶۰	۲۶۷	۳۹,۶	۲۶۶	عضو هیئت علمی می بایست سالانه تعداد زیادی از کنفرانس های بین المللی رشته خود را برای آشنایی با تغییر و تحولات روز رشته و ارتقاء سطح علمی خود شرکت کند.
۳	۶۳	۴,۲۵	۲۶۷	۳۲,۳	۲۶۶	دانش و مهارت پژوهشی اعضای هیئت علمی به صورت مداوم باید به روز شده و توسعه یابد.
۴	۹۵	۳,۷۴	۲۶۷	۱۲,۷	۲۶۶	تسهیل انتشار پژوهش استادان در قالب کتاب، صوت، فیلم و.. می تواند منجر به توسعه روحیه پژوهشی آنها شود.
	۴۸	۴,۳۰	۲۶۷	۴۴,۳	۲۶۶	نمره کل

بررسی جدول شماره ۳ نشان می دهد که میانگین تجربی کلیه نیازهای توسعه حرفه ای پژوهشی اعضای هیأت علمی از میانگین نظری (۳) بالاتر است و این امر در سطح  $P \geq 0,05$  معنی دار است. بنابراین میزان برخورداری اعضای هیأت علمی از نیازهای توسعه حرفه ای پژوهشی بالاتر از حد متوسط گزارش شده است. در مجموع نیز با توجه به سطح معنی داری این مولفه  $P \geq 0,05$  و بالاتر بودن میانگین تجربی از میانگین نظری می توان نتیجه گرفت اعضای هیأت علمی از نیازهای توسعه حرفه ای پژوهشی در سطح بالایی برخوردار می باشند.

- اعضای هیأت علمی به چه میزان از نیازهای توسعه حرفه ای آموزشی برخوردار می باشند؟

جدول ۴: میزان برخورداری اعضای هیأت علمی از نیازهای توسعه حرفه ای آموزشی

آزمون تک نمونه ای			شاخص های توصیفی			نیاز پژوهشی	ردیف
SDG	DF	T	SD	M	N		
۰,۰۰۰	۲۶۶	۸۶,۲	۰,۸۱	۴,۳۱	۲۶۷	برای اعضاء هیئت علمی لازم است در زمینه تدوین و بازنگری برنامه درسی دانش و مهارت بالایی داشته باشد.	۱
۰,۰۰۰	۲۶۶	۱۲۰,۶	۰,۶۱	۴,۶۷	۲۶۷	برای عضو هیئت علمی لازم است از اصول و راهبردهای مدیریت کلاس درس آگاهی و مهارت مناسبی داشته باشد.	۲
۰,۰۰۰	۲۶۶	۱۰۵,۱	۰,۶۶	۴,۲۵	۲۶۷	استادان می بایست از الگوها و روش های جدید تدریس که بر بهبود تحقق هدف کلاس درس یعنی یادگیری کمک می کند آگاهی داشته باشند.	۳
۰,۰۰۰	۲۶۶	۳,۹۲	۰,۷۸	۴,۳۴	۲۶۷	استفاده از فناوریهای نوین آموزشی در آموزش های کلاسی برای اساتید امری ضروری است.	۴

بنا بر یافته های جدول ۴ و نظر به بالاتر بودن میانگین تجربی کلیه نیازهای آموزشی از میانگین نظری و معنادار بودن این تفاوت در سطح (۰/۰۵) می توان گفت برخورداری اعضای هیأت علمی از کلیه نیازهای توسعه حرفه ای پژوهشی بالاتر از حد متوسط برآورد شده است. در مجموع نیز با توجه به سطح معناداری نمره کل توسعه حرفه ای پژوهشی  $P \geq 0,05$  و بالاتر بودن میانگین تجربی مؤلفه مذکور از میانگین نظری (۳)، می توان نتیجه گرفت از دیدگاه اعضای هیأت علمی، نیازهای توسعه حرفه ای پژوهشی بالاتر از حد متوسط برآورد شده است.

- اعضای هیأت علمی به چه میزان از نیازهای توسعه حرفه ای فردی برخوردار می باشند؟

جدول ۵: میزان برخورداری اعضای هیأت علمی از نیازهای توسعه حرفه ای فردی

ردیف	نیازهای توسعه حرفه ای افراد	شاخص های توصیفی			آزمون تک نمونه ای	
		SD	M	N	DF	T
۱	اعضاء هیئت علمی باید بتواند اندیشه ها و ایده خلاقانه خود را به منصفه ظهور بگذارند.	۰,۵۳	۴,۶۴	۲۶۷	۲۶۶	۱۴۲,۷
۲	برای تقویت بنیه علمی اساتید باید مشارکت های علمی میان آنها توسعه یابد.	۰,۷۵	۴,۴۶	۲۶۷	۲۶۶	۹۶,۴
۳	لازم است اعضاء هیئت علمی بتواند برنامه ریزی توسعه فردی مناسبی برای خود طراحی کند و به نوعی خودمدیریتی دست یابد.	۱,۰۲	۴,۲۷	۲۶۷	۲۶۶	۶۸,۴
۴	اساتید باید نسبت به یکدیگر و دانشجویان و سایر ارکان دانشگاهی روحیه نقدپذیری داشته باشند.	۰,۷۱	۴,۲۱	۲۶۷	۲۶۶	۹۵,۸
	نمره کل	۰,۵۶	۴,۴۰	۲۶۷	۲۶۶	۱۲۶,۵

بررسی جدول شماره ۵ نشان می دهد که میانگین تجربی کلیه نیازهای توسعه حرفه ای فردی اعضای هیأت علمی از میانگین نظری (۳) بالاتر است و این امر در سطح  $P \geq 0,05$  معنی دار است. بنابراین میزان برخورداری اعضای هیأت علمی از نیازهای توسعه حرفه ای پژوهشی بالاتر از حد متوسط گزارش شده است. در مجموع نیز با توجه به سطح معنی داری این مولفه  $P \geq 0,05$  و بالاتر بودن میانگین تجربی از میانگین نظری می توان نتیجه گرفت اعضای هیأت علمی از نیازهای توسعه حرفه ای پژوهشی در سطح بالایی برخوردار می باشند.

- اعضای هیأت علمی به چه میزان از نیازهای توسعه حرفه ای سازمانی برخوردار می باشند؟

جدول ۶: میزان برخورداری اعضای هیأت علمی از نیازهای توسعه حرفه ای سازمانی

ردیف	نیازهای توسعه حرفه ای سازمانی	شاخص های توصیفی			آزمون تک نمونه ای	
		SD	M	N	DF	T
۱	اعضاء هیئت علمی باید بتواند ارتباط علمی و سازمانی موثری را با سایر منابع انسانی دانشگاه برقرار کنند.	۰,۶۸	۴,۱۴	۲۶۷	۲۶۶	۹۸,۹



۰,۰۰۰	۲۶۶	۱۴۸,۸	۰,۵۰	۴,۵۷	۲۶۷	برای یک عضو هیئت علمی لازم است توانایی مدیریت تعارض را در ارتباطات سازمانی خود داشته باشد.	۲
۰,۰۰۰	۲۶۶	۹۶,۸	۰,۷۵	۴,۶۴	۲۶۷	یک عضو هیئت علمی باید توانایی مقاله با استرس های شغلی و محیطی را دارا باشد.	۳
۰,۰۰۰	۲۶۶	۱۰۹,۳	۰,۶۶	۴,۴۶	۲۶۷	اساتید باید توانایی انجام کارهای گروهی و مشارکتی را داشته باشد.	۴
۰,۰۰۰	۲۶۶	۲۰۰,۵	۰,۳۶	۴,۴۵	۲۶۷	نمره کل	

بررسی جدول شماره ۶ نشان می دهد که میانگین نظری کلیه نیازهای توسعه حرفه ای سازمانی اعضای هیأت علمی از میانگین نظری (۳) بالاتر است و این امر در سطح  $P \geq 0,05$  معنی دار است. بنابراین میزان برخورداری اعضای هیأت علمی از نیازهای توسعه حرفه ای سازمانی بالاتر از حد متوسط گزارش شده است. در مجموع نیز با توجه به سطح معنی داری این مولفه  $P \geq 0,05$  و بالاتر بودن میانگین تجربی از میانگین نظری می توان نتیجه گرفت اعضای هیأت علمی از نیازهای توسعه حرفه ای سازمانی در سطح بالایی برخوردار می باشند.

- اعضای هیأت علمی به چه میزان از نیازهای توسعه حرفه ای اخلاقی برخوردار می باشند؟

جدول ۷: میزان برخورداری اعضای هیأت علمی از نیازهای توسعه حرفه ای اخلاقی

آزمون تک نمونه ای			شاخص های توصیفی			نیاز	ردیف
SDG	DF	T	SD	M	N		
۰,۰۰۰	۲۶۶	۲۱۲,۵	۰,۳۷	۴,۸۳	۲۶۷	رسالت اصلی یک استاد تربیت دانشجویانی فرهیخته و منتقد است.	۱
۰,۰۰۰	۲۶۶	۹۱,۱	۰,۸۰	۴,۴۶	۲۶۷	اعضاء هیئت علمی باید به سنت ها، ارزش ها و هنجارهای علمی آکادمیک پایبند باشند.	۲
۰,۰۰۰	۲۶۶	۱۴۶,۴	۰,۴۹	۴,۴۰	۲۶۷	اعضاء هیئت علمی همواره باید از بینش و دانش صحیح اخلاقی در آموزش، پژوهش، تدریس و.. برخوردار باشند.	۳
۰,۰۰۰	۲۶۶	۷۵,۸	۰,۸۸	۴,۱۱	۲۶۷	یک عضو هیئت علمی باید بتواند ضمن احترام به قوانین و مقررات دانشگاه روابطی توأم با احترام با همکاران و سایر منابع انسانی داشته باشد.	۴
۰,۰۰۰	۲۶۶	۱۴۸,۰	۰,۵۴	۴,۴۵	۲۶۷	نمره کل	

بررسی جدول شماره ۷ نشان می دهد که میانگین نظری کلیه نیازهای توسعه حرفه ای اخلاقی اعضای هیأت علمی از میانگین نظری (۳) بالاتر است و این امر در سطح  $P \geq 0,05$  معنی دار است. بنابراین میزان برخورداری اعضای هیأت علمی از نیازهای توسعه حرفه ای اخلاقی بالاتر از حد متوسط گزارش شده است. در مجموع نیز با توجه به سطح معنی داری این مولفه  $P \geq 0,05$  و بالاتر بودن میانگین تجربی از میانگین نظری می توان نتیجه گرفت اعضای هیأت علمی از نیازهای توسعه حرفه ای اخلاقی در سطح بالایی برخوردار می باشند.

سوال دوم: عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع نیازهای توسعه حرفه ای (پژوهشی، آموزشی، فردی، سازمانی و اخلاقی) اعضای هیأت علمی چگونه است؟

- عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع نیازهای توسعه حرفه ای پژوهشی اعضای هیأت علمی چگونه است؟

جدول ۸: عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع نیازهای توسعه حرفه ای پژوهشی اعضای هیأت علمی

ردیف	نیاز پژوهشی	شاخص های توصیفی				آزمون تک نمونه ای	
		SD	M	N	T	DF	SDG
۱	در دانشگاه ما شرایط مناسبی برای انجام طرح های پژوهشی درون و برون دانشگاهی وجود دارد.	۱,۲۷	۲,۷۳	۲۶۷	-۳,۳۵	۲۶۶	۰,۰۰۱
۲	دانشگاه ما شرایط و تسهیلات ویژه و مناسبی از جمله گرنت های پژوهشی برای شرکت استادان در کنفرانس های خارجی ارائه می کند.	۱,۲۶	۲,۷۰	۲۶۷	-۲,۹۹	۲۶۶	۰,۰۰۳
۳	تسهیلات باکیفیتی در زمینه توسعه دانش تحقیقاتی استادان (مانند برگزاری کارگاه های آموزشی، ارائه فیلم های آموزشی،، بن خرید کتاب و...) در دانشگاه ما ارائه می شود.	۱,۲۴	۲,۹۸	۲۶۷	-۴,۷۲	۲۶۶	۰,۸۰۶
۴	دانشگاه ما تسهیلات ویژه و مساعدی در زمینه حمایت از فعالیت های علمی پژوهشی استادان ارائه می دهد.	۱,۳۵	۲,۶۸	۲۶۷	-۳,۸۴	۲۶۶	۰,۰۰۰
	نمره کل	۱,۰۱	۲,۷۷	۲۶۷	-۳,۶۱	۲۶	۰,۰۰۰

یافته های جدول ۸ بیانگر آن است که عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع کلیه نیازهای توسعه حرفه ای پژوهشی در وضعیت نامطلوبی بوده است. این یافته با توجه به سطح معنی داری نیازهای مذکور  $P \geq 0,05$  و بالاتر بودن میانگین تجربی آنها از میانگین نظری (۳) قابل تبیین است.

- عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع نیازهای توسعه حرفه ای آموزشی اعضای هیأت علمی چگونه است؟

جدول ۹: عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع نیازهای توسعه حرفه ای آموزشی اعضای هیأت علمی

آزمون تک نمونه ای			شاخص های توصیفی			نیاز توسعه حرفه ای آموزشی	ردیف
SDG	DF	T	SD	M	N		
۰,۰۰۰	۲۶۶	۴۲,۲	۱,۰۸	۳,۱۳	۲۶۷	در دانشگاه ما در زمینه بهبود سواد برنامه ریزی درسی استادان فعالیت های خوب و با کیفیتی انجام می شود.	۱
۰,۰۰۰	۲۶۶	۴۴,۸	۱,۱۸	۳,۲۶	۲۶۷	در دانشگاه ما اقدامات و برنامه های مناسبی برای بهبود سطح دانش و مهارت استادان در زمینه سبک های مدیریت کلاس درس تدارک دیده می شود.	۲
۰,۰۰۰	۲۶۶	۴۶,۵	۱,۰۰	۲,۸۵	۲۶۷	در دانشگاه ما اقدامات مناسبی در زمینه آشنایی استادان با روشهای تدریس، روان شناسی تدریس، الگوهای ارزشیابی درگیر کننده تفکر و.. انجام می شود.	۳
۰,۰۰۰	۲۶۶	۵۲,۷	۱,۰۱	۳,۲۶	۲۶۷	دانشگاه ما اقدامات و برنامه های مناسبی برای توسعه دانش تکنولوژیکی استادان انجام می دهد.	۴
۰,۰۰۰	۲۶۶	۶۱,۸	۰,۸۲	۳,۱۲	۲۶۷	نمره کل	

یافته های جدول ۹ بیانگر آن است که عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع نیازهای توسعه حرفه ای آموزشی (۱ و ۲ و ۴) در وضعیت مطلوبی بوده است. این یافته با توجه به سطح معنی داری نیازهای مذکور  $P \geq 0,05$  و بالاتر بودن میانگین تجربی آنها از میانگین نظری قابل تبیین است. این در حالی است که یافته ها نشان می دهند با توجه به سطح معنی داری نیاز (۳)  $P \geq 0,05$  و پایین تر بودن میانگین تجربی نیاز مذکور از میانگین نظری، عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع نیاز فوق الذکر در وضع نامطلوبی بوده است. در مجموع نیز با نظر به سطح معنی داری مولفه توسعه حرفه ای آموزشی  $P \geq 0,05$  و بالاتر بودن میانگین تجربی این مولفه از میانگین نظری می توان در مجموع نتیجه گرفت عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع نیازهای توسعه حرفه ای آموزشی اعضای هیأت علمی در سطح مطلوبی بوده است.

- عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع نیازهای توسعه حرفه ای فردی اعضای هیأت علمی چگونه است؟

جدول ۱۰: عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع نیازهای توسعه حرفه ای فردی اعضای هیأت علمی

ردیف	عملکرد	شاخص های توصیفی			آزمون تک نمونه ای		
		SD	M	N	SDG	DF	T
۱	در دانشگاه ما بستر مناسبی برای بیان ایده های خلاقانه ها استادان وجود دارد و حمایت های خوبی در این خصوص به عمل می آید.	۱,۱۳	۳,۰۳	۲۶۷	۰۰۰	۲۶۶	۴۳,۵
۲	در دانشگاه ما بستر و برنامه ریزی مناسبی برای مشارکت های علمی استادان از جمله ارائه دروس به صورت مشترک، برگزاری دوره های مشترک و... وجود دارد.	۰,۹۷	۲,۶۱	۲۶۷	۰۰۰	۲۶۶	۴۳,۶
۳	در دانشگاه ما از فعالیت های خودمدیریتی استادان حمایت های مناسبی به عمل می آید.	۱,۱۵	۲,۷۸	۲۶۷	۰۰۰	۲۶۶	۳۹,۵
۴	در دانشگاه ما فضا و جو مناسبی برای نقد کردن و نقد پذیری وجود دارد به طوری که ما در حین ثبات در عقیده می توانیم یکدیگر را با حفظ احترام متقابل و بدون هیچگونه تعصبی نقد کنیم.	۱,۰۶	۲,۸۵	۲۶۷	۰۰۰	۲۶۶	۴۳,۶
	نمره کل	۰,۹۲	۲,۸۲	۲۶۷	۰۰۰	۲۶۶	۴۹,۷

- یافته های جدول ۱۰ بیانگر آن است که عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع نیازهای توسعه حرفه ای فردی (۲، ۳، ۴) در وضعیت نامطلوبی بوده است. این یافته با توجه به سطح معنی داری نیازهای مذکور  $P \geq 0,05$  و پایین تر بودن میانگین تجربی آنها از میانگین نظری (۳) قابل تبیین است. این در حالی است که یافته ها نشان می دهد با توجه به سطح معنی داری نیاز فردی (۳) در سطح  $P \geq 0,05$  و بالاتر بودن میانگین تجربی این نیاز از میانگین نظری می توان گفت عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع نیاز مذکور در وضعیت مطلوبی بوده است. در مجموع نیز با نظر به سطح معنی داری مولفه توسعه حرفه ای فردی  $P \geq 0,05$  و پایین تر بودن میانگین تجربی این مولفه از میانگین نظری می توان در مجموع نتیجه گرفت عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع نیازهای توسعه حرفه ای فردی اعضای هیأت علمی در سطح نامطلوبی بوده است.
- عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع نیازهای توسعه حرفه ای سازمانی اعضای هیأت علمی چگونه است؟

جدول ۱۱: عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع نیازهای توسعه حرفه ای سازمانی اعضای هیأت علمی

آزمون تک نمونه ای			شاخص های توصیفی			عملکرد	ردیف
SDG	DF	T	SD	M	N		
۰,۰۰۰	۲۶۶	۳۵,۹	۱,۱۰	۲,۴۳	۲۶۷	در دانشگاه ما ساختار سازمانی مناسبی برای برقراری ارتباط موثر میان منابع انسانی دانشگاه وجود دارد و از طریق اجرای برنامه های متنوعی سعی بر این است که این ارتباطات بیشتر و اثربخش تر شود.	۱
۰,۰۰۰	۲۶۶	۳۹,۵	۱,۱۷	۲,۸۵	۲۶۷	در دانشگاه ما رویکردها و آموزش های متنوعی برای بهبود توانایی استادان در جهت مدیریت تعارض ها ارائه می شود.	۲
۰,۰۰۰	۲۶۶	۳۹,۳	۱,۱۴	۲,۷۶	۲۶۷	در دانشگاه ما فعالیت های مناسبی برای کاهش استرس های شغلی و محیطی استادان ارائه می شود.	۳
۰,۰۰۰	۲۶۶	۴۶,۹	۱,۰۸	۳,۱۱	۲۶۷	در دانشگاه ما حمایت ها و تسهیلات ویژه ایی برای انجام کارهای گروهی و تیمی ارائه می شود	۴
۰,۰۰۰	۲۶۶	۵۴,۲	۰,۸۴	۲,۷۹	۲۶۷	نمره کل	

یافته های جدول ۱۱ بیانگر آن است که عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع نیازهای توسعه حرفه ای سازمانی ( ۱، ۲، ۳) در وضعیت نامطلوبی بوده است. این یافته با توجه به سطح معنی داری نیازهای مذکور  $P \geq 0,05$  و پایین تر بودن میانگین تجربی آنها از میانگین نظری (۳) قابل تبیین است. این در حالی است که یافته ها نشان می دهد با توجه به سطح معنی داری نیاز سازمانی (۴) در سطح  $P \geq 0,05$  و بالاتر بودن میانگین تجربی این نیاز از میانگین نظری می توان گفت عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع نیاز مذکور در وضعیت مطلوبی بوده است. در مجموع نیز با نظر به سطح معنی داری مولفه توسعه حرفه ای فردی  $P \geq 0,05$  و پایین تر بودن میانگین تجربی این مولفه از میانگین نظری می توان در مجموع نتیجه گرفت عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع نیازهای توسعه حرفه ای سازمانی اعضای هیأت علمی در سطح نامطلوبی بوده است.

- عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع نیازهای توسعه حرفه ای اخلاقی اعضای هیأت علمی چگونه است؟

جدول ۱۲: عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع نیازهای توسعه حرفه ای اخلاقی اعضای هیأت علمی

ردیف	عملکرد	شاخص های توصیفی			آزمون تک نمونه ای		
		SD	M	N	SDG	DF	T
۱	دانشگاه ما اساتید مسئولیت پذیر و آگاه به رسالت اصلی خود را شناخته و به صورت نمادین (استاد برتر، استاد اخلاق و...) از آنها تقدیر به عمل می آورد.	۱,۰۰	۲,۷۰	۲۶۷	۰,۰۰۰	۲۶۶	۴۳,۸
۲	در دانشگاه ما مدیریت نمادین به خوبی صورت می گیرد و از اساتید عالم و فرهیخته تقدیر به عمل می آید.	۱,۱۹	۲,۳۹	۲۶۷	۰,۰۰۰	۲۶۶	۳۲,۷
۳	در دانشگاه ها در جهت اعتلای اخلاق در ابعاد گوناگون فعالیت های اساتید، اقداماتی از جمله (تهیه راهنمای عمل اخلاقی، ارائه آموزش های اخلاقی، آموزش اخلاق پژوهش، تدریس و...) ارائه می شود.	۱,۰۲	۲,۶۵	۲۶۷	۰,۰۰۰	۲۶۶	۴۲,۳
۴	دانشگاه ما از طریق برنامه ها و روش های گوناگون سعی بر نهادینه کردن و توسعه فرهنگ اخلاق مدار در میان دانشگاہیان به خصوص استادان دارد.	۰,۸۳	۲,۶۸	۲۶۷	۰,۰۰	۲۶۶	۴۹,۸
	نمره کل	۰,۷۳	۲,۶۰	۲۶۷	۰,۰۰۰	۲۶۶	۵۷,۸

یافته های جدول ۱۲ بیانگر آن است که عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع کلیه نیازهای توسعه حرفه ای پژوهشی در وضعیت نامطلوبی بوده است. این یافته با توجه به سطح معنی داری نیازهای مذکور  $P \geq 0,05$  و پایین تر بودن میانگین تجربی آنها از میانگین نظری (۳) قابل تبیین است.

سوال سوم: آیا شکافی میان برخورداری اعضای هیأت علمی از نیازهای توسعه حرفه ای با عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع این نیازها وجود دارد؟

جدول ۱۳: شکاف عملکرد مدیریت منابع انسانی در شناسایی و رفع نیازهای توسعه حرفه ای استادان

آزمون تی وابسته					عملکرد	نیاز
SIG	DF	SD	M	N		
۰,۰۰۰	۲۶۶	۱,۲۸	۱,۵۲	۲۶۷	پژوهشی	پژوهشی
۰,۰۰۰	۲۶۶	۰,۷۵	۱,۲۹	۲۶۷	آموزشی	آموزشی
۰,۰۰۰	۲۶۶	۱,۲۲	۱,۵۷	۲۶۷	فردی	فردی
۰,۰۰۰	۲۶۶	۰,۹۶	۱,۶۶	۲۶۷	سازمانی	سازمانی
۰,۰۰۰	۲۶۶	۰,۹۸	۱,۸۴	۲۶۷	اخلاقی	اخلاقی

یافته های جدول ۱۳ نشان می دهد که با توجه به سطح معنی داری کلیه مولفه های توسعه حرفه ای اعضای هیأت علمی  $P \geq 0,05$  و تفاوت میانگین ها وجود شکاف میان نیازهای توسعه حرفه ای اعضای هیأت علمی و عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع نیازهای فوق قابل مشاهده است. به عبارت دیگر، میزان برخورداری اعضای هیأت علمی از نیازهای توسعه حرفه ای در سطح بالایی گزارش شده و از طرف دیگر عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع نیازهای فوق در سطح پایین و نامطلوبی گزارش شده است. این بدین معنا است که نیازها با عملکرد همخوانی ندارد.

### بحث و نتیجه گیری

برنامه توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی بخشی مهم از کارکرد توسعه سرمایه انسانی نظام مدیریت منابع انسانی مراکز و موسسات آموزش عالی است. این برنامه ها در چارچوبی جامع مشتمل از پنج مولفه؛ آموزشی، پژوهشی، فردی، سازمانی، و اخلاقی است که در دو مرحله نیازسنجی و برنامه ریزی طراحی و تدوین می شوند. با طراحی مناسب و اجرای موفقیت آمیز این برنامه ها می توان پیامدهای مهمی همچون بهبود کیفیت برودادهای آموزشی، بهبود عملکرد سازمانی، ارتقاء توان سازگارشوندگی آموزشی عالی و... را در نظر داشت. بر این مبنا این پژوهش با هدف تحلیل عملکرد مدیریت منابع انسانی در شناسایی و رفع نیازهای توسعه حرفه ای اعضای هیأت علمی صورت پذیرفت. عمده یافته این پژوهش حاکی از آن داشت که نیازهای توسعه حرفه ای در کلیه مولفه ها در حد بالایی گزارش شده است اما عملکرد مدیریت منابع انسانی در برنامه ریزی جهت رفع این نیازها تنها در خصوص نیازهای آموزشی مطلوب بوده است و در سایر نیازها عملکرد مطلوبی از دیدگاه اعضای هیأت علمی ارائه نشده است. بخشی از یافته پژوهش حاضر در خصوص برخورداری اعضای هیأت علمی از نیازهای توسعه حرفه ای با یافته های پژوهشی (زاهدی و همکاران، ۱۳۹۳؛ اجتهادی و دیگران، ۱۳۹۴؛ کریمی، ۱۳۸۹؛

زاهدی و دیگران، ۱۳۹۲) همسو است چرا که این پژوهش‌ها نیز بر ضرورت توسعه حرفه ای اعضای هیأت علمی در مولفه های آموزشی، پژوهشی، فردی، سازمانی و.. تاکید داشته و وجود سازوکاری مشخص برای نیازسنجی صحیح در این ابعاد را به مدیریت مراکز و موسسات آموزش عالی یادآور می شود. اسکارینا، ریلیو کیتلی (۲۰۱۹) نیز به نقش شبکه های اجتماعی یادگیری مجازی به عنوان ابزاری برای توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی پی بردند (۳۱). نتایج پژوهش بدفورد نیز نشان داد که این روش برای مشارکت اعضا، ایجاد ارتباط و تقویت یاددهی مشترک موثر بوده است (۳۲). مور نیز به نقش آموزش در حوزه گرنت ها و ویژگی های که گرنت ها در توسعه تعامل میان اعضای هیات علمی دارد، اشاره می کند (۳۳). اساساً شناسایی صحیح این نیازها و برنامه ریزی اصولی و مناسب برای رفع آنهاست که می تواند بر کیفیت اعضای هیأت علمی و به تبع آن کیفیت درون داد، فرایند و برون داد آموزش عالی تاثیر گذار باشد. به همین خاطر نیز است که پژوهش های پیشین و یافته های پژوهش حاضر نیز بر وجود نیازها و ضرورت توجه به آنها به شیوه اصولی و صحیح تاکید ورزیده است. این در حالی است که بخش دوم یافته ای این پژوهش مبنی بر ضعف عملکرد مدیریت منابع انسانی در برنامه ریزی جهت رفع نیازهای توسعه حرفه ای اعضای هیأت علمی، توسط پیشینه پژوهش متعددی بیان شده است. در این زمینه پژوهش های متعددی به تحلیل وضعیت و اثربخشی برنامه های توسعه حرفه ای در مراکز آموزش عالی پرداخته اند (سرکارآرایی، ۱۳۸۶؛ باقریناهی، ۱۳۹۲؛ قورچیان و همکاران، ۱۳۹۰؛ جمشیدی؛ ۱۳۸۶؛ بندعلی، ۱۳۹۷؛ مک کوئین، ۱۹۸۰؛ گلات، ۱۹۹۷؛ کامبلین، ۲۰۰۰؛ مکس ول و همکاران، ۱۹۹۲؛ چیزم، ۲۰۰۴؛ باورز، ۲۰۱۳). یافته مشترک اغلب پژوهش های ذکر شده بر ضعف برنامه ای توسعه حرفه ای اعضای هیأت علمی و اثربخش نبودن آنهاست به طوری که عملکرد این برنامه ها و موفقیت آمیز بودن آنها با چالش های جدی مواجهه شده است و تنها همسو با این پژوهش در برخی مواقع اثربخشی برنامه های توسعه حرفه ای آموزشی مورد تائید واقع شده است. همچنین نتایج پژوهش ال اسفر و یانگ (۲۰۱۷) حجم کاری زیاد و حقوق پایین اعضای هیات علمی را از جمله چالش های حوزه مدیریت منابع انسانی نشان می دهد (۳۴). اکنون این سوال مطرح می شود که چرا اثربخشی این برنامه ها محل بحث می باشد، اساساً مشکل چیست؟ در پاسخگویی به این سوال برخی از پیشینه پژوهشی (جمشیدی؛ ۱۳۸۶؛ بندعلی، ۱۳۹۷؛ مک کوئین، ۱۹۸۰؛ گلات، ۱۹۹۷؛ کامبلین، ۲۰۰۰؛ مکس ول و همکاران، ۱۹۹۲؛ چیزم، ۲۰۰۴) بر دو عامل فردی و سیستماتیک اشاره می کنند. در بخش فردی نبود انگیزاننده ها، زمان کافی و علاقه مورد نیاز اعضای هیأت علمی جهت شرکت در این برنامه هاست و در بخش سیستماتیک بر عدم نیازسنجی صحیح و اصولی، طراحی نامناسب برنامه ها از لحاظ اهداف و محتوا، نبود سازوکار مشخص برای طراحی و اجرای اینگونه برنامه ها، عدم حمایت سازمانی، تمرکز گرایی و عدم توجه به تفاوت های فردی در تدوین اینگونه برنامه ها و مواردی از این قبیل اشاره می شود. در تشریح چنین شکافی میان نیازسنجی و عملکرد در تدوین و اجرای برنامه های توسعه حرفه ای، به نظر می رسد



دلیل علاوه بر موارد مطرح در پیشینه پژوهش، دیگر دلیل عمده حاصل گشتن چنین شکافی، برگرفته از جایگاه سنتی مدیریت منابع انسانی در نظام دانشگاهی در ایران است، کما اینکه اندک پژوهش‌های بحث برنامه‌های توسعه حرفه‌ای را مربوط به واحد مدیریت منابع انسانی در دانشگاه برشمرده‌اند (۱۸). در این خصوص، مناظره‌های در این باره وجود داشته است که آیا مدیریت منابع انسانی همان مدیریت کارکنان است که برچسب جدیدی به خود گرفته است یا واقعا مفاهیم و نظریات جدید دارد. چنین روندی موجب شکل‌گیری دو نظریه اساسی مدیریت منابع انسانی شده است. در هر یک از این نظریه‌ها نوع نگرش و درک متفاوتی از مدیریت منابع انسانی مد نظر بوده است. نظریه سخت مدیریت منابع انسانی متأثر از نوع نگاه به انسان در بطن دو رویداد بزرگ تاریخی یعنی انقلاب صنعتی و مدیریت علمی تیلور بوده است. در این نگرش مدیریت منابع انسانی، منافع و علائق مدیران بیشتر از منافع و علائق کارکنان دارای اهمیت است و یک نگرش استراتژیک که کاملا با استراتژی سازمان هماهنگ است انتخاب و پذیرفته می‌شود و با ایجاد یک فرهنگ سازمانی قوی با کارکنان مانند یک وسیله رفتار می‌شود که می‌توان از آنها ارزش افزوده به دست آورد. این در حالی است که در نگرش نرم به کارکنان مانند دارایی‌های باارزشی نگریده می‌شود که جلب تعهد، قلب و فکر کارکنان از طریق مشارکت دادن آنها، ارتباطات و دیگر روش‌های مناسب و سازگاری آنها منجر به افزایش مزیت رقابتی شرکت می‌شود. جنبه نرم به بهره‌مندی دو جانبه توجه دارد و بر این باور است که می‌توان منافع مدیران و کارکنان را در یک زمان فراهم و تامین کرد. پیرو چنین نگرشی نسبت به منابع انسانی و حاصل گشتن فهم و کارکردهای نوین، جایگاه مدیریت منابع انسانی در سازمان نیز دچار تغییر پارادایم از یک واحد ساده و اداری به یک تشکیلات سازنده و موثر در بدنه سازمان شده است. لذا به نظر می‌رسد وجود شکاف اساسی میان نیازهای توسعه حرفه‌ای و عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع این نیازها به نوع نگاه به این واحد دانشگاهی و کارکرد واقعی و مورد انتظار آن در بدنه آموزش عالی بر می‌گردد. در چنین شرایطی و با تسلط فهم و کارکرد سنتی مدیریت منابع انسانی وجود چنین شکافی طبیعی می‌نماید. در این زمینه اندک پژوهش‌های به صورت غیر مستقیم بر کارکردها و جایگاه نوین مدیریت منابع انسانی و نقش آن در موفقیت برنامه‌ها گوناگون همچون برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی اشاره کرده‌اند. در این خصوص، یافته‌های پژوهش مرزبان (۱۳۸۸) نشان داده است که ایجاد مرکزی برای بالندگی اعضای هیئت علمی ضروری است و البته اداره این مرکز می‌بایست به خود اعضای هیئت علمی سپرده شود. کریول و دیگران (۱۹۹۹) نیز در پژوهش خود به این یافته دست یافتند که چگونگی بالندگی اساتید توسط مدیران گروه‌های آموزشی به عنوان یک عامل موثر در بالندگی اساتید محسوب می‌شود. صادقی و دیگران (۱۳۸۸) نیز به این یافته دست یافتند که سازه‌های روان‌شناختی، مدیریتی، فرهنگی اجتماعی، نهادی، و حمایتی بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی موثر است. بنابراین لازم است برای رفع چنین شکافی میان نیازهای توسعه حرفه‌

ای و عملکرد مدیریت منابع انسانی در رفع این نیازها دو اقدام اساسی مورد توجه قرار گیرد. ابتدا نقش و جایگاه مدیریت منابع انسانی از یک واحد صرفاً اداری با کارکردهای سنتی به واحدی سازنده و موثر با کارکردهای نوین بازتعریف شود. در وهله دوم، نظام مدیریت منابع انسانی می بایست در برنامه ریزی برای رفع نیازهای توسعه حرفه ای اعضای هیأت علمی به عوامل اثرگذار در این موضوع توجه اساسی نماید. در این خصوص راهکارهایی از جمله؛ فردی کردن برنامه های توسعه حرفه ای توسط اعضای هیأت علمی، ارائه گزینت های توسعه حرفه ای، تغییر پارادایم آموزش به یادگیری، ارائه فرصت های یادگیری غیر رسمی، مدیریت نمادین، فعالیت پروژه ای و.. می تواند در پر کردن خلاء میان نیازها و عملکرد اثرگذار واقع شده و از این طریق ضمن شناسایی بهتر نیازها، برنامه ریزی های متنوع تر و اثربخش تری نیز تدارک دیده شود. همچنین پیشنهاد می شود که برنامه های مدون و منظمی برای دانش افزایی استاد در نظر گرفته شود که البته این برنامه ها باید متناسب با نیاز آنان طراحی و تدوین گرد و از شیوه های جدید یاددهی یادگیری مانند استاد شاگردی، مربی گری و یادگیری های همیارانه نیز استفاده نمود. همچنین حمایت های لازم برای طرح های درون دانشکده ای و برون دانشکده ای انجام گیرد به عنوان مثال در این راستا می توان نیازهای پژوهشی دانشگاه و سایر نهادها و سازمان ها همراه با مبالغ پیشنهادی در سایت معاونت پژوهشی دانشگاه قرار گیرد. از اعطای گزینت، امتیازهای ارتقا و امثال آن می توان به عنوان مشوق هایی برای توسعه فعالیت های پژوهشی استفاده نمود. همچنین حمایت، تشویق و لزوم بازنگری دروس توسط اساتید به صورت مداوم یکی از الزامات دانشگاه قرار گیرد که لازم پیشرفت دانشگاه داشتن رشته های مناسب و سپس جذب اساتید و دانشجویان بانگیزه و کوشاست. ایجاد فضایی برای بیان ایده های خلاقانه اساتید در دانشگاه حتی میان اساتید سایر رشته ها می تواند منجر به تولیدات علمی بیشتر و باکیفیت تری گردد. همچنین شنیدن صدای نقد و انتقاد در محیط علمی می تواند سازنده و موجبات پیشرفت علمی و غیرعلمی را فراهم نماید.

#### منابع :

۱. zahedi.Sakineh,bazargan(۲۰۱۴). A study of the concept of faculty development and successful experiences about its planning and implementing, higher education letter, vol(۶). No(۲۱).pp۷۲۶)
۲. Baldwin, S. R(۲۰۱۰); "Components of an Effective Faculty Development Program"; Journal of Higher Education, Vol. ۴۶, No. ۲, pp. ۲۳-۲۷.
۳. \_Shooler, J(۲۰۰۹) ; "Rethinking Faculty Development"; Journal of Higher Education, Vol. ۳۹, No. ۱, pp. ۳۵-۵۸.

۴. arasteh, h., Mahmoodirad, m. (۱۳۸۴). Intellectual property: identification, characteristics and growth of elites, Vol(۳۴). No. ۹.
۵. Arefi, M., Ghahramani, M. (۱۳۸۹). Assessment of job burnout in faculty members of Shahid Beheshti University, research proposal of education science and psychology faculty.
۶. Jamshidi, L. (۱۳۸۶). The development status of faculty members in Shahid Beheshti University and presenting a model for its continuous improvement, M.A in shahid beheshti university
۷. safari, S. (۱۳۸۸). Designing the educational evaluation model of faculty members toward their development at Shahid Beheshti University, Ph. D thesis, shahid beheshti university
۸. Noorshahi, N. (۱۳۹۳). Effective factors on professional growth of faculty members and providing strategies for improving it, quarterly journal of research and planning in higher education, vol ۲۰. No ۳. pp. ۹۰-۱۲۰.
۹. Yamani, M. (۱۳۹۳). adaptive University: a complex process, Institute for Social and Cultural studies, ۲ edition.
۱۰. Abbaspour, A. (۱۳۸۱). Comparison of human resource functions of university with strategic human resource management functions, knowledge management, No. ۵۸, PP. ۸۵-۱۰۶
۱۱. Harel, H., Tzafirir, S.S. (۱۹۹۹). The effect of human resource management practices on the perceptions of organizational and market performance of the firm, human resource management, Vol ۳۸, No ۳. pp ۱۸۵-۱۹۹.
۱۲. Armstrong, M. (۱۳۸۴). Strategic human resource management, translated by seyed mohammad A'rabi, David izadi, Cultural Research Office
۱۳. Bojarczyk Helen (۲۰۰۸). Faculty development for new adjunct faculty: A qualitative investigation of which types of activities most benefit new adjunct faculty at four-year colleges and universities, a dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in Education, copyright by proquest, UMI ۳۳۳۳۰۶۱.
۱۴. \_Drummond-Young Michele, Noesgaard Charlotte, Maich Matthew Nancy (۲۰۱۰). A Comprehensive Faculty Development model for nursing education, Journal of Professional Nursing, ۲۶ (۳), pp: ۱۵۲-۱۶۱.
۱۵. McGregor Petgrave, Dahlia M. (۲۰۰۶). *Professional Development Strategies for Teaching Urban Biology Teachers to Use Concept Maps Effectively*, ProQuest.
۱۶. \_Lawler P. A. & King K. P (۲۰۰۰). Planning for effective faculty development: using Adult Learning Strategies, Krieger Publishing Company, United States. p: ۳-۶
۱۷. Pourkarimi, J. (۱۳۸۹). *The professional development pattern of faculty members of Research Organizations (university Jihad). The Quarterly Journal of Human Resource management of Imam Hussein's comprehensive university. Vol. ۱, No. ۲ (number ۶), pp. ۱۵۵-۱۴۱.*
۱۸. Rezaeian, A., Khandan, A., Ganjali, A., Maradian, H. (۱۳۹۳). The development of faculty members in universities, studied: faculty members of Imam Sadegh University(P). Culture in Islamic University, vol. ۴, No. ۴
۱۹. Marzban, Zahra (۱۳۸۸). The necessity of establishing faculty members' development Center at Shahid Beheshti University. M.Sc. thesis, Shahid Beheshti University.

۲۰. Ajhadi, Mostafa, Ghourchian, Naderali, Parivash, Jafari, Shafi ' Zadeh, Hamid (۱۳۹۰). Journal of new Thoughts in Education, ۷ (۳), ۱۲-۱.
۲۱. Fatholah, Sadeghi, Hosseini, Seyed Mahmoud, Rezvanfar, Ahmad; Sharifzadeh, Abolghasem; Morid, Pegah (۱۳۸۸). Analysis of factors influencing the development of professional faculty members of agricultural colleges. Iranian tourism Development and Economics Research, Volume ۴۰, No. ۴, pp. ۷۷-۶۹.
۲۲. Brody, C., & Scholar, F. (۲۰۰۷). Success factors for faculty development in Thailand higher education, TUSEF. Retrieved from <http://www.fulbrightthai.org>.
۲۳. Murray, J. P (۲۰۰۰). Faculty development in texas two – year community college. Journal of Research and Practice, ۲۴(۴)
۲۴. sarkarayi, M.R. (۱۳۹۳). Improvement of faculty members. Tehran, Institute for Cultural and Social studies, second printing
۲۵. Bandali, B., Abolghasemi, M., Pardakhtchi, M. H, Rezaeezadeh, M. (۱۳۹۷). Pathology of the Faculty development programs of Shahid Beheshti University. Quarterly Journal of Human Resources Education and development. (۵) ۱۸, ۵۳-۲۵.
۲۶. Jamshidi, L. (۱۳۸۶). The development status of faculty members in Shahid Beheshti University and presenting a model for its continuous improvement. M.A. thesis, Shahid Beheshti University.
۲۷. Ghachian, Naderali (۱۳۹۰). The evaluation of faculty members ' improvement in Islamic Azad University, Journal of Leadership and Educational management, (۵) ۱, ۱۱۴-۹۵.
۲۸. Chism, N. (۲۰۰۴). Faculty developmnt in the use of information technologies: A framework for judging when and how to use specific strategics, Journal of Education Quarterly, ۲۷(۲), (۲۵)
۲۹. rabiyyi, A., Zahedi, sh.s, mini, A (۱۳۹۳). Investigating the relationship between human resource culture at national and organizational level with knowledge management
۳۰. Sarmad, z. Bazargan, A., Hejazi, E. (۱۳۹۴). Research methods In Behavioral science, agah pub.
۳۱. Scarpna, kathlean, Riley, Michele, keathley, micheal (۲۰۱۸). Creative successful professional development activities for online faculty: a reorganized framework, online journal of distance learning administration, v(۲). N(۱).
۳۲. Bedford, Laurie (۲۰۱۹). Using social media as a latform for a virtual professional learning. Online learning journal, ۲۳(۳).
۳۳. Moore, Alison L., Reiser, Rober, A, Bradly, Terra W, Zhao, Weinan (۲۰۱۶). Faculty professional development focused on identifying funding opportunities: An interactive Tool, Journal of faculty development, v(۳۰), n(۳). P۵-۱۴
۳۴. Al-Asfour, Ahmad, young, Suzanne (۲۰۱۷). Faculty professional development needs and career advancement at tribal colleges and universities, ۳۱(۱). p۴۱-۴۸