

بررسی نیازهای اعضای هیئت علمی از دیدگاه استادان، مدیر گروه‌ها و رؤسای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۱

دکتر سهیلا حسین پور^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۵/۵ ، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۱/۷/۱۵

چکیده

پژوهش حاضر با هدف سنجش نیازهای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، منطقه ۱۱ انجام شده است. این پژوهش، توصیفی - تحلیلی است و در آن از تکنیک توافق محور (دلفی) استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه اعضای هیئت علمی تمام وقت (پیمانی، رسمی - آزمایشی و رسمی - قطعی) دانشگاه آزاد اسلامی، منطقه ۱۱ را شامل می‌شود. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۲۱۵ عضو هیئت علمی برای گردآوری داده‌ها انتخاب شدند، از پرسشنامه محقق‌ساخته که حاوی ۱۰۰ گویه با مقیاس ده درجه‌ای است، استفاده شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون فریدمن برای اولویت‌بندی نیازها بهره گرفته شده است. براساس نتایج تحقیق، اولویت نیازها در هر شش مقوله از دیدگاه اعضای هیئت علمی و مدیر گروه‌ها و رؤسا تا اولویت پنجم تعیین شدند. اولویت‌بندی مقوله‌های نیازها از دیدگاه اعضای هیئت علمی و رؤسا به ترتیب شامل نیازهای آموزشی، پژوهشی، اجتماعی، شخصیتی-اخلاقی، رفاهی- معیشتی و ارتقای است. بین دیدگاه اعضای هیئت علمی و مدیر گروه‌ها و رؤسا در مقوله نیازهای آموزشی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد، ولی بین دیدگاه اعضای هیئت علمی و مدیر گروه‌ها و رؤسا در مقوله‌های پژوهشی و شخصیتی-اخلاقی، رفاهی-معیشتی، ارتقای و اجتماعی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

کلید واژه‌ها: نیازسنجی، نیاز، اعضای هیئت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی

A Survey on the Needs of University Instructors from the Viewpoint of the Instructors, Heads of Departments, and Deans of Faculties the 11th Region of Islamic Azad University

Soheila Hossainpour, PhD

Abstract

The aim I follow in the current study is the needs assessment of university instructors at the 11th region of Islamic Azad University. This is carried out through identifying the scopes and priorities of their needs using descriptive-analytical method and consensus-oriented needs assessment (Delphi Technique). However, the population for this study included all full-time faculty members (treaty, formal and informal testing firm) Islamic Azad University area is 11. Using randomly selected 215 faculty members. The questionnaire containing 100 statements with a scale of 10 degrees was used for data collection. In order to analyze the data from the Friedman test was used to prioritize needs. Based on research needs and priorities in each of six categories in terms of faculty and Head of Department and Directors were appointed to the fifth priority. All their needs are determined in six scopes: Educational, Research, Personal-ethical, facility-oriented, instrumental, and social. Each scope was dealt with separately and the findings show that some differences exist between the priorities of faculty and Head of Department and Directors and also there is a meaningful difference between the occupational record and priorities of the faculty members. The views of faculty members and department heads regarding training needs and there is no significant difference, however, between the views of faculty members and heads of department director of the ethical issues of research and personal, economic welfare, and social Incentive significant. There are significant.

Keywords: Needs Assessment, need, faculty, Islamic Azad University

مقدمه

وقتی فرد وارد نظام تعلیم و تربیت کشور می‌شود، در واقع به راهی قدم می‌گذارد که باید او را به نهایی‌ترین مقام انسانی برساند. این مقصد نهایی در هر کشور به تناسب نوع فلسفه تعلیم و تربیت آن به گونه‌ای است که شخصیت انسانی آن کشور یا آن نظام تربیتی را شکل می‌دهد. در نظام تربیتی اسلام بر مبنای آموزه‌های دینی و حیاتی تربیت انسان مقرب الهی هدف غایی محسوب می‌شود و همه تصمیمات تربیتی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این هدف به قدری اهمیت دارد که اگر کشور در تعلیم و تربیت و ساختن چنین انسانی شکست بخورد، همه چیز ضعیف می‌شود و کسب توانایی در بخش‌های دیگر کشور به رشد واقعی نمی‌انجامد. از سوی دیگر، افراد جامعه باید از مسایل، مشکلات و ضرورت‌های اجتماعی اطلاع کافی داشته باشند تا بتوانند با آگاهی بیشتری عمل کنند. جامعه از اعضای خود انتظاراتی دارد و اعضای آن نیز در مقابل جامعه حقوقی دارند. برای تنظیم این رابطه حق و تکلیف در بین فرد و جامعه باید از نیازهای طرف دیگر مطلع باشد. آگاهی از نیازهای فرد و جامعه برای تهیه برنامه درسی لازم است، ولی کافی نیست و فرد در جریان تعلیم و تربیت با رشته‌های علمی ارتباط پیدا می‌کند. بنابراین نیازسنجی به مثابه فرایند کاشف واقعیت با تأثیرپذیری از باورهای عمیق اعتقادی و فلسفی در خصوص مؤلفه‌های گوناگون نیاز، کامل می‌شود. با استفاده از باورهای ارزشی و اعتقادی می‌توان به نیاز واقعی در رشد همه جانبه افراد در مشاغل پی‌برد. به خصوص نیاز حرفه‌ای سطوح بالا که خود به عنوان مراکز تولید علم دانش در جامعه تلقی می‌شوند (ملکی، ۱۳۸۶).

بنابراین برنامه‌ریزی در هر سازمانی با سنجش نیازها آغاز می‌شود. در واقع نیازسنجی یکی از مراحل مهم و اساسی است، زیرا فقط با شناخت دقیق نیازهای آموزشی است که محورهای اساسی برنامه‌ریزی در سازمان به خصوص سازمان‌های آموزشی معین می‌شود. گاهی اوقات تخمین و برآورد نیازها بیشتر جنبه سلیقه‌ای پیدا می‌کند. کمتر به صورت عینی انجام می‌پذیرد. دلیل این امر ناشی از پیچیده بودن مفهوم نیاز و جوان بودن حوزه نیازسنجی و کمبود تجارب و فعالیت‌ها در این زمینه است (فتحی و اجارگاه، ۱۳۷۸). نیازسنجی اولین گام در استقرار یک برنامه آموزشی و پژوهشی است که به عنوان اساس و پایه‌ای برای تعیین اهداف آموزش انتخاب و طراحی برنامه‌های آموزشی، اجرای برنامه‌ها و ارزیابی مورد استفاده قرار می‌گیرد. این فرایند چرخه مداومی را شکل می‌دهد که همیشه با نیازسنجی آغاز می‌شود (میلر و اوسینسکی، ۲۰۰۲).

از یک طرف، از کارکردهای دانشگاه، حفظ، تولید و اشاعه علوم و فنون در کار آموزش و پرورش، تفکر انسانی، علمی فکر کردن و حرفه‌ای عمل کردن در جریان آموزش در پرتو تعالیم انسان‌ساز مکتب اسلام است تا هم نیروهای متخصص مورد نیاز حوزه‌های مختلف جامعه را تربیت کند و هم در زمینه توسعه علوم در جامعه نقش پیشرو داشته باشد، چراکه ثمره فعالیت‌های مختلف این کانون‌های علم و دانش پی‌ریزی رفاه اجتماعی، اقتصادی و تربیت نسل متحول برای عصر آینده است. تجربه این وظیفه مهم به عهده افرادی است که به عنوان استاد یا دانشجو در محیط دانشگاه‌ها مشغول به کار یا تحصیل هستند. پرداختن به امور آموزش و پرورش، علاوه بر طی مدارج تحصیلی عالی و معتبر، به شرایط دیگری نیاز دارد تا توانایی‌های لازم برای ارائه درس یا پیشبرد امر پژوهش مهیا شود. از طرف دیگر، دگرگونی در ساختار جامعه، نوع نیاز، نوع مشاغل، نوع مدارس یا دانشگاه‌های رسمی و مجازی، تأثیرات ناشی از رسانه‌های جهانی بر تغییر فرهنگ‌های ملی و محلی، همگی موجی از نیازهای جدید آموزشی، علمی، اخلاقی را پیش روی دانشگاه‌ها گسترانیده است. به همین دلیل در دو دهه اخیر بسیاری از نیازهای

آموزشی کشورهای جهان با اصلاح و بهبود وسیع مواجه شده‌اند تا بتوانند پاسخگوی نیازهای فردی و اجتماعی انسان امروزی باشند (مهرمحمدی، ۱۳۸۳)، بنابراین استادان دانشگاه‌ها در جهت این تحولات و نیازها استخدام می‌شوند و شروع به کار می‌کنند و پس از فراهم شدن جمیع شرایط لازم از لحاظ داشتن توانایی‌های علمی به‌عنوان عضو رسمی به خدمت گرفته می‌شوند. بنابراین در محیط دانشگاه استادان با مهارت‌های علمی، پژوهشی و انسانی هماهنگ شوند، چرا که بی‌توجه به این مهارت‌ها ممکن است در کیفیت فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و انسانی دانشگاه‌ها مؤثر باشد تا حدی که امکان دارد عضو هیئت علمی در طول سال-های کاری خود به علت عدم آگاهی از نیازهای علمی، پژوهشی، آموزشی و اخلاقی از نظر مدیران، همکاران و استفاده‌کنندگان از رشد و شکوفایی لازم حرفه‌ای برخوردار نشوند (جلوی، ۱۳۸۱).

در تحقیقی که جلوی (۱۳۸۰)، با عنوان "شناسایی مشکلات استادان تازه استخدام شده دانشگاه‌های تهران از سال ۸۰-۷۵" انجام داده است و شش حیطه آموزشی، پژوهشی، مقررات اداری، رفاهی و معیشتی، ارتقایی و محیطی بررسی شده است. یافته‌های تحقیق نشان داده است که مشکلات آموزشی به ترتیب اولویت عبارت است از: کمبود بودجه برای تحقیق، عدم بازدید از کلاس‌های درس افراد تازه استخدام، عدم توازن زمانی بین تحقیق و پژوهش، عدم علاقه و همکاری مدیر گروه و استادان با تجربه در امر نظارت و راهنمایی برنامه درسی است.

در تحقیقی دیگر که دباشی (۱۳۸۱)، با عنوان "نیازسنجی آموزشی کارکنان خدمات آموزشی دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی دولتی شهر تهران" انجام داده است. یافته‌های پژوهش در سه حیطه دانش، قوانین، مهارت حرفه‌ای و طرز تلقی‌ها و نگرش کارکنان آموزشی مورد مطالعه قرار گرفت که شامل این موارد است: نیاز به کسب آگاهی از روش‌های مکانیزه آموزشی، آگاهی از نظام آموزش عالی دیگر کشورها، آگاهی از دوره‌های ضمن خدمت، آشنایی با روش‌های تحقیق و پژوهش و اهمیت آن در زمینه کشف مشکلات کارکنان، روش‌های بهبود کار، استفاده از برنامه‌های رایانه‌ای، پاسخگو بودن در مقابل ارباب رجوع، ایجاد روحیه انتقادپذیری در همکاران، مشاوره با آنها در عرضه خدمات پشتیبانی با کارکنان دیگر و مسئولیت‌پذیری در محیط کار است. بین سابقه کار و میزان تحصیلات کارکنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

روند مداوم و مستمر تغییر و تحول در شئون مختلف حیات اجتماعی، پیشرفت‌های شگرفی را در علوم و فنون به‌وجود آورده است. این تغییرات از یک سو تأثیر عمیقی بر عرصه‌های مختلف فعالیت‌های تولیدی و خدماتی گذاشته است و از سوی دیگر، ضعف علمی کارکنان، معلمان و استادان و مدیران و در نهایت، نارضایتی مردم را به‌دنبال داشته است. در نتیجه نیاز به آموزش مجدد کارکنان، معلمان، استادان و مدیران در سازمان‌ها و جامعه به شدت احساس می‌شود. آموزش استادان به‌خصوص روزآمد کردن دانستنی‌های آنان امری نیست که با اجرای یک یا چند دوره آموزشی خاتمه پیدا کند، از این‌رو، طراحی یک نظام مداوم آموزشی برای ارتقای کیفیت عملکرد استادان امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است، در نتیجه برای طراحی یک نظام آموزشی مداوم و کارآمد باید نیازهای آنان را بررسی کنیم. تعیین نیازهای آموزشی، پژوهشی و شخصیتی در واقع شناسایی مشکلات استادان در مورد دانش، مهارت و رفتار لازم برای کار و تدریس موفقیت‌آمیز است. از نظر مک‌کلند (۱۹۹۲)، نیازسنجی آموزشی به سازمان‌های مختلف کمک می‌کند که سطوح علمی و مهارت‌های اعضایشان را بررسی کنند، اطلاع از نیازسنجی می‌تواند به عنوان اساسی برای توسعه یک برنامه آموزشی به‌منظور قوی‌تر کردن مهارت‌های آموزشی، پژوهشی و شخصیتی اعضا استفاده شود (میلر و اوسینکی، ۲۰۰۲). اگرچه نوع اطلاعات مقصد و منظور از کاربرد آنها بسیار گوناگون است، نیازسنجی در

سازمان‌ها در تمام سطوح به‌منظور بازسازی، افزایش کارایی، نوآوری یا سازماندهی مجدد انجام می‌گیرد و در حال حاضر از الزامات اولیه به‌شمار می‌آید. بر این اساس در هر زمان و موقعیتی که اطلاعات موجود برای تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و عملیات موفقیت‌آمیز کافی نباشد اجرای نیازسنجی ضرورت می‌یابد.

لکروی^۱ و همکاران (۱۹۶۵) در پژوهشی، "مشکلات استادیاران دانشکده‌های دانشگاه ویرجینیا" را بررسی کرده‌اند و برای کاهش آن مشکلات، پیشنهاد داده‌اند: الف- حقوق پرسنل شایسته باید افزایش یابد؛ ب- با برنامه‌های آموزش عالی امکان تربیت و به‌کارگیری تعداد بیشتری استادان لایق وجود خواهد داشت؛ ج- برای برگزاری دوره‌ها باید به‌صورت دوساله برنامه‌ریزی کرد و در نتیجه باید منابع دانشگاهی اختصاص یافته به دوره‌های پایین‌تر کاهش یابد؛ د- از استادان درخواست شود تا کلاس‌های بیشتری را در مؤسسات تدریس کنند روش‌های جدیدی برای آموزش اتخاذ شود.

در تحقیقی دیگر که سیر^۲ و همکاران (۱۹۹۳) انجام شده‌اند همه عوامل اساسی در راه رشد یک مربی تازه استخدام شده شناسایی شد این عوامل عبارت‌اند از: الف- امنیت شغلی، ب- نگاه به مربی به‌عنوان یک انسان، ج- عرضه راه‌کارهایی برای حل مشکلات خودش. از این‌رو، تحقیق حاضر به‌دنبال شناسایی نیازهای اعضای هیئت علمی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۱ و پیشنهادهای لازم برای دست‌اندرکاران است تا در برنامه‌ریزی‌های آتی به منظور افزایش کارایی اعضای هیئت علمی مورد توجه قرار گیرد.

پرسش‌های پژوهش

۱. از دیدگاه اعضای هیئت علمی، اولویت نیازهای آموزشی استادان کدام‌اند؟
۲. از دیدگاه اعضای هیئت علمی، اولویت نیازهای پژوهشی استادان کدام‌اند؟
۳. از دیدگاه اعضای هیئت علمی، اولویت نیازهای شخصیتی - اخلاقی استادان کدام‌اند؟
۴. از دیدگاه اعضای هیئت علمی، اولویت نیازهای رفاهی - معیشتی استادان کدام‌اند؟
۵. از دیدگاه اعضای هیئت علمی، اولویت نیازهای ارتقایی استادان کدام‌اند؟
۶. از دیدگاه اعضای هیئت علمی، نیازهای اجتماعی استادان کدام‌اند؟
۷. از دیدگاه مدیر گروه‌ها و رؤسا، اولویت نیازهای آموزشی استادان کدام‌اند؟
۸. از دیدگاه مدیر گروه‌ها و رؤسا، اولویت نیازهای پژوهشی استادان کدام‌اند؟
۹. از دیدگاه مدیر گروه‌ها و رؤسا، اولویت نیازهای شخصیتی - اخلاقی استادان کدام‌اند؟
۱۰. از دیدگاه مدیر گروه‌ها و رؤسا، اولویت نیازهای رفاهی - معیشتی استادان کدام‌اند؟
۱۱. از دیدگاه مدیر گروه‌ها و رؤسا، اولویت نیازهای ارتقایی استادان کدام‌اند؟
۱۲. از دیدگاه مدیر گروه‌ها و رؤسا، اولویت نیازهای اجتماعی استادان کدام‌اند؟
۱۳. از دیدگاه اعضای هیئت علمی و مدیر گروه‌ها و رؤسا، اولویت‌بندی مقوله‌های نیازها از لحاظ اهمیت کدام‌اند؟
۱۴. آیا بین دیدگاه اعضای هیئت علمی و مدیر گروه‌ها و رؤسا، از لحاظ میزان اهمیت به نیازهای مختلف تفاوت وجود دارد؟

در این پژوهش برای شناسایی نیازهای اعضای هیئت علمی و اولویت‌بندی آنها از روش تحقیق توصیفی - تحلیلی و تکنیک توافق محور (دلفی) استفاده شده است و در ابتدا برای شناسایی نیازهای اعضای هیئت علمی از اسناد و منابع علمی بهره‌گرفته شده است. روش دلفی^۱ به‌عنوان یکی از روش‌های ساخت‌یافت برای ایجاد توافق^۲ در دهه ۱۹۵۰ میلادی در شرکت "راند" ابداع شد. کاربرد این روش ساخت دادن به فرایند ارتباطات گروهی است به نحوی که چنین فرآیندی در فراهم کردن زمینه درگیری مجموعه‌ای از افراد به‌عنوان یک کل با مسئله یا موضوعی پیچیده مؤثر باشد. روش دلفی در عمل مجموعه‌ای از پرسشنامه‌ها یا دوره‌های^۳ متوالی به‌همراه بازخوران کنترل‌شده‌ای است که در طی آن سعی می‌شود میان یک گروه از افراد متخصص^۴ درباره یک موضوع خاص اتفاق نظر به‌وجود آید. در این تحقیق از روش دلفی برای شناسایی نیازهای اولویت‌دار اعضای هیئت علمی استفاده شده است.

جامعه آماری کلیه اعضای هیئت علمی تمام وقت (پیمانی، رسمی - آزمایشی و رسمی - قطعی) دانشگاه آزاد اسلامی، منطقه ۱۱ در سال ۸۸-۸۹، را شامل می‌شود که ۸۵۲ نفر هستند. حجم نمونه ۲۱۵ نفر است. اعضای هیئت علمی از هر دانشکده به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به نسبت حجم ۷۲ نفر از دانشگاه‌های کرمانشاه، ۶۹ نفر از دانشگاه ایلام و ۷۴ نفر از دانشگاه کردستان با در نظر گرفتن متغیرهای جنسیت، رشته‌های تحصیلی، میزان تحصیلات و دانشکده‌های مختلف انتخاب شدند.

ابزار پژوهش در این تحقیق پرسشنامه محقق ساخته^۵ بسته است. ابتدا ساختار این پرسشنامه براساس ۱۳۹ گویه از طریق تشکیل و ترکیب پانل تحقیق، در مقوله آموزشی ۴۱ گویه، مقوله پژوهشی ۲۲ گویه، مقوله شخصیتی - اخلاقی ۳۵ گویه، مقوله معیشتی-رفاهی ۲۰ گویه، مقوله ارتقای ۱۱ گویه و مقوله اجتماعی ۱۰ گویه بود. برای انتخاب گویه‌های از نظر متخصصان، که ۱۵ نفر بودند، استفاده شده است. سه دوره پرسشنامه اجرا شد: در دوره اول، براساس نتیجه نظر کارشناسان و متخصصان (با استفاده از تکنیک دلفی) از ۱۳۹ گویه، تعداد ۱۲۰ گزاره به‌عنوان نیازهای با اهمیت بالا شناسایی شدند؛ در دوره سوم، پرسشنامه اصلاح شد که ساختار پرسشنامه اصلی با ۱۰۰ گویه انتخاب شد. در این پرسشنامه برای نمره‌دهی از مقیاس ۱۰ درجه‌ای استفاده شده است که گزینه‌های اهمیت خیلی زیاد = ۱۰ تا اهمیت خیلی کم = ۱ را شامل می‌شود. اجزای این پرسشنامه مشتمل بر دو بخش است: سؤالات عمومی شامل ۶ سؤال درباره مشخصاتی مانند سن، مدرک تحصیلی، سوابق تدریس در دانشگاه، رشته تحصیلی، سمت دانشگاهی؛ و مقوله‌ها شامل شش مورد که براساس یک مقیاس رتبه‌ای که از طریق آنها می‌توان نظر پاسخ‌دهنده را تعیین کرد و در آن از پاسخ‌دهنده خواست با انتخاب یکی از نمرات ده‌گانه نظر خود را درباره میزان اهمیت هر کدام از گویه‌ها بیان کند.

روایی محتوای پرسشنامه با نظر چند کارشناس و متخصص نیازسنجی مورد تأیید قرار گرفت. برای محاسبه قابلیت پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. پایایی پرسشنامه برای نمونه آزمایشی شامل ۳۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه انجام شد. مقدار آلفا برای کل پرسشنامه ۰/۸۸۴ به‌دست آمده است و آلفای درونی تک‌تک سؤالات و هم آلفای کلی پرسشنامه بیش از ۰/۷۵ است، بنابراین ضریب آلفای کرونباخ برای مقوله آموزشی - تخصصی ۰/۷۵۱، برای مقوله پژوهشی ۰/۷۸۷، برای مقوله شخصیتی - اخلاقی ۰/۶۳۶، برای مقوله رفاهی - معیشتی ۰/۷۱۶، برای مقوله ارتقای ۰/۶۰۱ و برای مقوله اجتماعی ۰/۶۰۱ به‌دست آمد.

1. Delphi method
2. Consensus
3. Rounds
1. Expert panel

برای تحلیل داده‌ها، از شیوه‌های آمار توصیفی مختلف، نظیر فراوانی، درصد، جداول توزیع فراوانی و فراوانی تجمعی و شاخص‌های پراکندگی مانند واریانس و انحراف معیار و شاخص‌های تمایل به مرکز مانند میانگین استفاده شده است و برای پاسخ به سؤالات پژوهشی در سطح استنباطی از این آزمون‌ها بهره گرفته شد: برای پاسخ به سؤال‌های ۱ تا ۱۲ در مرحله اول از تکنیک دلفی استفاده شد و سپس با توجه به میانگین ارزشی نیازها شناسایی، در ۶ مقوله دسته‌بندی شدند. برای پاسخ به سؤال ۱۳، از آزمون ناپارامتریک فریدمن برای اولویت‌بندی نیازها از سوی اعضای هیئت علمی، مدیران گروه و رؤسا استفاده شد. برای پاسخ به سؤال ۱۴ از آزمون t مستقل برای مشخص کردن تفاوت معنی‌داری نظرات اعضای هیئت علمی با مدیران گروه و رؤسا استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج محاسبه میانگین ارزشی پاسخ‌دهندگان به مقوله‌های مختلف نیازها مقیاس ده رتبه‌ای در ابعاد آموزشی، پژوهشی، شخصیتی - اخلاقی، رفاهی - معیشتی، ارتقایی و اجتماعی به ترتیب اولویت نیازها اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد منطقه ۱۱ از دید اعضای هیئت علمی و مدیر گروه‌ها و رؤسا در جدول‌های ۱ تا ۳ آمده است. پرسش نخست: از دیدگاه اعضای هیئت علمی، اولویت نیازهای آموزشی استادان کدام‌اند؟

جدول ۱. ترتیب نیازهای اعضای هیئت علمی از نظر استادان براساس نتایج به‌دست‌آمده از آزمون فریدمن

انحراف استاندارد	میانگین	نیازها	ترتیب اولویت	ابعاد
۲/۱۴	۳/۰۳	توانایی مهار و کنترل مزاحمت‌ها و بی‌نظمی‌ها در محیط کلاس درس	۱	آموزشی
۲/۱۱	۳/۰۲	توانایی مدرس در ایجاد ارتباط مطالب درسی با دروس دیگر	۲	
۲/۱۱	۳/۰۰	رعایت نظم و پیوستگی در توضیح مباحث و سرفصل‌ها	۳	
۱/۸۹	۲/۹۹	متصل کردن دانشجویان با مؤسسات علمی، انجمن‌ها و شرکت‌ها	۴	
۲/۳۶	۲/۹۸	اشتیاق مدرس: استفاده از ارتباط کلامی و غیر کلامی - درگیری با موضوع درسی	۵	
۱/۱۲	۴/۴۲	دسترسی استادان به کتابخانه‌ها، اینترنت و کامپیوتر	۱	پژوهشی
۲/۱۹	۳/۳۰	شرکت در همایش‌های داخلی	۲	
۲/۲۳	۳/۲۶	آشنایی با اهداف و سیاست‌های کلان آموزش عالی	۳	
۲/۵۴	۳/۲۱	مهارت استادان در تدوین طرح‌های تحقیقاتی	۴	
۲/۰۱	۳/۲۱	آشنایی با آیین‌نامه‌های پژوهشی	۵	
۲/۲۰	۳/۰۲	پرانرژی و ایده‌آل‌گرا بودن استادان در کلاس	۱	شخصیتی و اخلاقی
۲/۱۶	۳/۰۱	داشتن صبر، بردباری و حوصله در کلاس	۲	
۲/۴۰	۳/۰۰	تقوا و ترس از خدا در حین تدریس	۳	
۲/۲۷	۲/۹۹	قدرت تصمیم‌گیری در کلاس	۴	
۲/۲۱	۲/۹۸	داشتن روحیه شاد و خوش طبع در کلاس	۵	
۲/۱۴	۳/۳۹	تخصیص اتاق‌های اختصاصی استادان برای انجام کارهای علمی و رفع مشکلات دانشجویان	۱	رفاهی و معیشتی
۲/۰۰	۳/۲۰	اشتغال غیر منطقی در مشاغل دیگر برای امرار معاش	۲	
۴/۴۰	۳/۱۶	وجود کانون استادان، کانون بازنشستگان و انجمن‌های حرفه‌ای	۳	
۲/۰۹	۳/۱۴	برقراری توازن لازم بین حقوق و مزایای دریافتی و هزینه‌های زندگی	۴	
۲/۵۳	۳/۱۲	پرداخت به موقع حق‌الزحمه مقالات، پژوهش‌ها و رساله‌ها	۵	
۱/۹۶	۳/۰۴	آگاهی لازم از ضوابط ارتقایی استادان	۱	ارتقایی
۲/۳۵	۳/۰۲	آشنایی با سیاست‌های کلان آموزش عالی کشور	۲	
۲/۳۸	۲/۰۹	انجام پژوهش و نوآوری در تدریس	۳	
۲/۰۳	۲/۷۶	فراهم آمدن فرصت برای شرکت در سمتهای اجرایی	۴	
۲/۳۴	۲/۶۸	صدور به موقع احکام کارگزینی از قبیل تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی	۵	
۱/۹۹	۳/۰۶	حس احترام و محبوبیت استادان در بین مردم	۱	اجتماعی
۲/۳۴	۳/۰۶	آگاه‌بودن استادان از وضعیت خطیر خود در جامعه	۲	
۲/۲۷	۳/۰۵	بالا بودن موقعیت اجتماعی استادان در مقایسه با صاحبان مشاغل دیگر	۳	
۲/۲۷	۳/۰۵	توجه افراد جامعه به پایگاه اجتماعی استادان	۴	
۲/۴۴	۲/۸۷	بالا بودن مقام و موقعیت استادان با استادان کشورهای دیگر	۵	

از دیدگاه مدیر گروه‌ها و رؤسا، اولویت نیازهای آموزشی، پژوهشی و شخصیتی- اخلاقی، معیشتی- رفاهی، ارتقایی و اجتماعی اعضای هیئت علمی کدام‌اند؟

جدول ۲. ترتیب نیازهای اعضای هیئت علمی از نظر مدیر گروه‌ها و رؤسا براساس نتایج به‌دست‌آمده از آزمون فریدمن

انحراف استاندارد	میانگین	نیازها	ترتیب اولویت	ابعاد
۲/۵۴	۴/۵۳	تسلط و مهارت کافی بر مطالب درسی	۱	آموزشی
۱/۹۸	۴/۱۴	توانایی ایجاد خلاقیت و ابتکار ذهنی در دانشجویان	۲	
۲/۸۶	۴/۴۸	اشتیاق مدرس: استفاده از ارتباط کلامی و غیر کلامی- درگیری با موضوع درسی	۳	
۲/۸۴	۴/۱۱	رعایت نظم و پیوستگی در توضیح مباحث و سرفصل‌ها	۴	
۲/۱۸	۳/۹۷	توانایی مدرس در ایجاد ارتباط مطالب درسی با دروس دیگر	۵	
۲/۵۴	۳/۷۵	مهارت استادان در تدوین طرح‌های تحقیقاتی	۱	پژوهشی
۱/۹۸	۳/۷۵	آشنایی با نحوه تدوین مقالات انگلیسی	۲	
۲/۸۶	۳/۷۵	آگاهی از نتایج تحقیقات علمی جدید در ارتباط با تخصص خود	۳	
۲/۸۴	۳/۶۹	شرکت در همایش‌های بین‌المللی	۴	
۲/۱۸	۳/۶۴	آشنایی استادان با سایت‌های علمی معتبر	۵	
۲/۸۲	۵/۱۷	تقوا و ترس از خدا در حین تدریس	۱	شخصیتی و اخلاقی
۳/۲۰	۴/۸۳	استفاده از تشویق	۲	
۲/۹۴	۴/۸۹	رعایت عدالت و تفاوت‌نگذاشتن میان دانشجویان	۳	
۲/۶۸	۴/۷۰	داشتن صبر، بردباری و حوصله در کلاس	۴	
۳/۱۶	۴/۶۶	فراهم‌آوردن محیط امن عاطفی	۵	
۲/۹۱	۴/۸۷	وجود بروکراسی نسبتاً پیچیده در فرایند همکاری دانشگاه	۱	رفاهی و معیشتی
۲/۹۹	۴/۸۵	وجود بن‌های اعتباری برای خرید وسایل و مایحتاج اولیه	۲	
۳/۲۰	۴/۷۰	برقراری ارتباط با دنیای واقعی کار در زمینه‌های تخصصی استادان	۳	
۲/۷۳	۴/۶۷	وجود مهد کودک و مراکز آموزشی و فرهنگی برای فراهم‌آوردن امنیت فکری استادان	۴	
۲/۵۹	۴/۶۱	اشتغال غیر منطقی در مشاغل دیگر برای امرار معاش	۵	
۲/۲۹	۴/۸۹	صدور به موقع احکام کارگزینی از قبیل تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی	۱	ارتقایی
۲/۸۲	۴/۶۴	فراهم‌آوردن فرصت برای شرکت در سمتهای اجرایی	۲	
۲/۶۶	۴/۴۴	آگاهی از کمیت و کیفیت تدریس در اخذ امتیاز	۳	
۲/۹۸	۴/۴۱	آگاهی لازم از ضوابط ارتقایی استادان	۴	
۳/۶۰	۴/۳۴	انجام پژوهش و نوآوری در تدریس	۵	
۳/۳۳	۵/۱۲	حس احترام و محبوبیت استادان در بین مردم	۱	اجتماعی
۲/۸۲	۵/۱۲	توجه افراد جامعه به پایگاه اجتماعی استادان	۲	
۳/۴۹	۴/۶۱	بالا بودن موقعیت اجتماعی استادان در مقایسه با صاحبان مشاغل دیگر	۳	
۲/۵۰	۴/۴۷	مناسب بودن مزایای دریافتی برای تأمین هزینه‌های ضروری زندگی	۴	
۲/۵۰	۴/۴۲	همسان بودن حقوق و مزایای استادان با کارکنان هم‌تا در سازمان‌های دیگر	۵	

پرسش هفتم: براساس نتایج به‌دست‌آمده از آزمون فریدمن در جدول ۲، از نظر مدیر گروه‌ها و رؤسا مهم‌ترین نیازهای آموزشی استادان دانشگاه آزاد منطقه ۱۱ عبارت‌اند از: ۱. تسلط و مهارت کافی بر مطالب درسی، ۲. توانایی ایجاد خلاقیت و ابتکار ذهنی در دانشجویان، ۳. اشتیاق مدرس: استفاده از ارتباط کلامی و غیر کلامی و درگیری با موضوع درسی، ۴. رعایت نظم و پیوستگی در ارائه مباحث و سرفصل‌ها، ۵. توانایی مدرس در ایجاد ارتباط مطالب درسی با دروس دیگر.

پرسش هشتم: بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۲، از نظر مدیر گروه‌ها و رؤسا مهم‌ترین نیازهای پژوهشی استادان عبارت‌اند از: ۱. مهارت استادان در تدوین طرح‌های تحقیقاتی، ۲. آشنایی با نحوه تدوین مقالات انگلیسی، ۳. آگاهی از نتایج تحقیقات علمی جدید در ارتباط با تخصص خود، ۴. شرکت در همایش‌های بین‌المللی یا خارجی، ۵. آشنایی استادان با سایت‌های علمی معتبر.

پرسش نهم: بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۲، از نظر مدیر گروه‌ها و رؤسا مهم‌ترین نیازهای شخصیتی - اخلاقی استادان عبارت‌اند از: ۱. تقوا و ترس از خدا در حین تدریس ۲. استفاده از تشویق ۳. رعایت عدالت در بین دانشجویان ۴. به‌کاربردن صبر، بردباری و حوصله در کلاس ۵. فراهم‌آوردن محیط امن عاطفی.

پرسش دهم: براساس نتایج به دست آمده از جدول ۲، از نظر مدیر گروه‌ها و رؤسا مهم‌ترین نیازهای رفاهی - معیشتی استادان عبارت‌اند از: ۱. وجود بوروکراسی نسبتاً پیچیده در فرایند همکاری دانشگاه، ۲. وجود بن‌های اعتباری برای خرید وسایل و مایحتاج اولیه، ۳. برقراری ارتباط با دنیای واقعی کار در زمینه‌های تخصصی استادان، ۴. وجود مهدکودک و مراکز آموزشی و فرهنگی برای فراهم آوردن امنیت فکری استادان، ۵. اشتغال غیر منطقی در مشاغل دیگر برای امرار معاش.

پرسش یازدهم: براساس نتایج به دست آمده از جدول ۲، از نظر مدیر گروه‌ها و رؤسا مهم‌ترین نیازهای ارتقایی استادان عبارت‌اند از: ۱. صدور به موقع احکام کارگزینی از قبیل تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی، ۲. فراهم آمدن فرصت برای شرکت در سمت‌های اجرایی، ۳. آگاهی از کمیت و کیفیت تدریس در اخذ امتیاز، ۴. آگاهی لازم از ضوابط ارتقایی استادان، ۵. انجام پژوهش و نوآوری در تدریس.

پرسش دوازدهم: براساس نتایج به دست آمده از جدول ۲، از نظر مدیر گروه‌ها و رؤسا مهم‌ترین نیازهای اجتماعی استادان عبارت‌اند از: ۱. حس احترام و محبوبیت استادان در بین مردم، ۲. توجه افراد جامعه به پایگاه اجتماعی استادان، ۳. بالابودن موقعیت اجتماعی استادان در مقایسه با دارندگان مشاغل دیگر، ۴. مناسب بودن و مزایای دریافتی برای تأمین هزینه‌های ضروری زندگی، ۵. همسان بودن حقوق و مزایای استادان با کارکنان هم‌تا در سازمان‌های دیگر.

جدول شماره ۳. اولویت مقوله‌های نیازها از دیدگاه استادان، مدیران گروه‌ها و رؤسا

اولویت	نوع نیاز	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره
۱	آموزشی	۲/۰۴	۱/۰۲	۰/۵۴	۴/۸۵
۲	شخصیتی	۳/۷۰	۲/۰۵	۱/۰۹	۱۰/۰۰
۳	پژوهشی	۳/۸۷	۱/۸۹	۱/۰۹	۱۰/۰۰
۴	معیشتی	۴/۱۸	۲/۱۰	۱/۱۰	۹/۹۵
۵	ارتقایی	۴/۲۹	۲/۰۷	۱/۰۹	۱۰/۰۰
۶	اجتماعی	۴/۳۱	۲/۲۲	۱/۱۰	۹/۷۰

سؤال سیزدهم: از دیدگاه اعضای هیئت علمی و مدیران گروه‌ها و رؤسا اولویت‌بندی مقوله‌های نیازها از لحاظ اهمیت کدام‌اند؟ براساس داده‌های جدول ۳ اولویت‌بندی مقوله‌های نیازها از دیدگاه استادان و رؤسا به ترتیب عبارت‌اند از: آموزشی، پژوهشی،

اجتماعی، شخصیتی - اخلاقی، رفاهی - معیشتی و ارتقایی.

جدول ۴. نتایج آزمون t گروه‌های مستقل برای مقایسه دیدگاه اعضای هیئت علمی و مدیر گروه‌ها و رؤسا از لحاظ اهمیت به نیازهای مختلف

مقوله	سمت	میانگین	تفاوت میانگین‌ها	t	df	سطح معنی‌داری
آموزشی	اعضای هیئت علمی	۲/۸۹۳۴	-۰/۹۶۳۸۰	-۳/۸۳۳	۲۱۳	/۱۰۰
	مدیران گروه‌ها و رؤسا	۳/۸۵۷۲				
پژوهشی	اعضای هیئت علمی	۲/۹۴۵۲	-۱/۴۵۸۷۱	-۴/۷۷۴	۲۱۳	/۰۰۰
	مدیران گروه‌ها و رؤسا	۴/۴۰۸۳				
شخصیتی	اعضای هیئت علمی	۳/۰۶۰۳	-۱/۲۱۸۴۱	-۴/۰۲۷	۲۱۳	/۰۰۹
	مدیران گروه‌ها و رؤسا	۴/۲۷۸۷				
معیشتی	اعضای هیئت علمی	۳/۴۶۴	-۱/۳۳۰۶۳	-۴/۳۵۳	۲۱۳	/۰۰۰
	مدیران گروه‌ها و رؤسا	۴/۳۷۷۰				
ارتقایی	اعضای هیئت علمی	۲/۹۵۳۶	-۱/۶۶۸۲۹	-۵/۳۹۴	۲۱۳	/۰۰۰
	مدیران گروه‌ها و رؤسا	۴/۶۲۱۹				
اجتماعی	اعضای هیئت علمی	۲/۹۳۷۷	-۱/۵۰۰۳۵	-۴/۷۶۷	۲۱۳	/۰۰۰
	مدیران گروه‌ها و رؤسا	۴/۴۳۸۱				

سؤال چهاردهم: آیا بین دیدگاه اعضای هیئت علمی و مدیران گروه‌ها و رؤسا از لحاظ میزان اهمیت به نیازهای مختلف تفاوت وجود دارد؟

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد در مقوله نیازهای پژوهشی، شخصیتی، معیشتی، ارتقایی و اجتماعی t به دست آمده از t جدول بزرگتر است که حاکی از وجود تفاوت معنی‌دار بین دیدگاه اعضای هیئت علمی و مدیر گروه‌ها و رؤسا از لحاظ میزان اهمیت دادن به نیازها است، ولی بین دیدگاه اعضای هیئت علمی و مدیران گروه‌ها و رؤسا نیازهای آموزشی تفاوت معنی‌داری در سطح ۰/۵ وجود ندارد، بنابراین فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت بین دیدگاه اعضای هیئت علمی و مدیر گروه‌ها و رؤسا از لحاظ میزان اهمیت به نیازهای مختلف رد می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف تحقیق حاضر نیازسنجی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی، منطقه ۱۱ بود. براساس تحلیل نتایج و یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که بین اولویت‌بندی نیازهای اعضای هیئت علمی با مدیران گروه‌ها و رؤسا جز در مقوله نیازهای اجتماعی تفاوت چشمگیری وجود دارد، این تفاوت ناشی از آن است که رؤسا آگاهی دقیق‌تری به آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌های پژوهشی و آموزشی دارند که این نکته خود تأکید بسیار محکم‌تری برای آگاه کردن اعضای هیئت علمی به مسایل آموزشی و پژوهشی و ارتقایی استادان دارد. از طرف دیگر از آنجا که رؤسا خود نیز علاوه برداشتن سمت به امر تدریس و آموزش می‌پردازند و ارتباط زیادی با استادان دارند، کاملاً از نیازهای معیشتی و رفاهی آنها اطلاع دارند. همچنین براساس تعیین اولویت توسط اعضای هیئت علمی و رؤسا می‌توان عنوان کرد که هرچه استادان از لحاظ ارضای نیازهای معیشتی و رفاهی، نیازهای ارتقایی و نیازهای اجتماعی تأمین باشند با آرامش خاطر بیشتری به آموزش و یادگیری می‌پردازند. کاملاً با سلسله مراتب نیازهای ابراهام مازلو هم‌خوانی دارد. مازلو معتقد است که ارضای نیازها نسبی است و به محض ارضای نیازهای پایین نیازهای سطح بالاتر آشکار می‌شود؛ همچنین به زعم مازلو استادان هم به امنیت شغلی، رفاه نسبی و بیمه‌های اجتماعی نیاز دارند تا بتوانند بدون دغدغه خاطر به پرورش نوجوانان و جوانان بپردازند. وقتی دانشجو و استاد از نگرانی مسائل فوق فارغ شدند، آنگاه به محبت، دوستی و تعلق خاطر نیاز خواهند داشت و پس از آنکه نیازهای عشق و تعلق ارضا شد، نوبت به نیازهای مربوط به عزت نفس، یعنی نیاز به قدرشناسی خود و قدرشناسی از طرف دیگران می‌رسد. منظور از این نیازها آن است که فرد احتیاج دارد در خانه، اجتماع و محل کار مورد احترام و قدردانی دیگران واقع شود و خود نیز تصور مثبتی از خویش داشته باشد. دلیل اینکه اعضای هیئت علمی در مقایسه با رؤسا اهمیت بیشتری برای مقوله ششگانه نیازها قائل هستند، این است که نیازهای آنها در این مقوله‌ها ارضاء نشده است. اعضای هیئت علمی که سابقه شغلی کمی دارند نیز برای نیازهای آموزشی، پژوهشی و شخصیتی اهمیت بیشتری قائل است، یعنی استادانی که تازه وارد هستند به دلیل اینکه هنوز احساس امنیت شغلی کمتری دارند به دنبال انجام دادن وظایف خود به بهترین نحو هستند.

براساس اولویت‌هایی که اعضای هیئت علمی به ترتیب برای نیازهای آموزشی، پژوهشی و شخصیتی- اخلاقی تعیین کرده‌اند، نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق دباشی (۱۳۸۱)، در خصوص اهمیت سه مقوله دانش، مهارت و نگرش برای کارکنان خدمات آموزشی، همچنین با نتایج آویژگان، کرم علیان، عشوریون و چنگیز (۱۳۸۸) که دریافتند نیازهای آموزشی حیطة توسعه فردی و

پژوهش نیازهای اولویت‌دار اعضای هیئت علمی بالینی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان هستند و بالاخره با نتایج جلوی (۱۳۸۰) همخوانی دارد.

در بحث اولویت نیازهای آموزشی از دیدگاه اعضای هیئت علمی در جدول ۱ این نیازهای مهم با نتیجه تحقیق بریکر (۱۹۹۱) که دریافت اعضای هیئت علمی بیشتر از سروکله‌زدن با دانشجویان در کلاس، زیاد بودن زمان تدریس در هر جلسه را مطرح کرده بودند، هم‌خوانی دارد. از سوی دیگر در زمینه نیازهای پژوهشی اعضای هیئت علمی نیاز دسترسی استادان به کتابخانه‌ها، اینترنت و کامپیوتر، شرکت در همایش‌های داخلی و مهارت استادان در تدوین طرح‌های تحقیقاتی، از دیدگاه اعضای هیئت علمی مهم‌ترین نیازهای پژوهشی استادان هستند. این یافته با نتایج تحقیق دبورالی (۲۰۰۳)، هم‌خوانی دارد. دبورالی در تحقیق خود دریافت که یکی از عوامل ماندن و شکوفا شدن در دانشگاه‌ها دسترسی به منابع اطلاعاتی مورد نیاز است، بنابراین در دسترس بودن منابع مطالعاتی مرتبط به کار و علایق آنان که می‌تواند هم به دانشجویان تحصیلات تکمیلی و هم به اعضای هیئت علمی دانشگاه کمک کند و باعث رونق و توسعه شغل دانشگاهی اعضای جدید هیئت علمی شود. دسترسی استادان به کتابخانه‌ها، اینترنت و کامپیوتر، شرکت در همایش‌های داخلی و خارجی از جمله منابع اطلاعاتی و راه‌کارهایی برای به‌روز نگه داشتن دانش اعضای هیئت علمی به‌شمار می‌روند. از سوی دیگر این یافته با نتایج تحقیق آویژگان، کرم‌علیان، عشوریون و چنگیز (۱۳۸۸) هم‌خوانی دارد. آنها دریافتند که در حیطه پژوهش مهارت تحلیل آماری داده‌ها مهم‌ترین نیاز اعضای هیئت علمی بوده است. در اینجا هم استادان به مهارت در تدوین طرح‌های تحقیقاتی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نیازهایشان توجه کرده‌اند و مهارت در تحلیل آماری داده‌ها بخشی از فرایند تدوین طرح‌های تحقیقاتی است. از سوی دیگر این یافته با نتایج تحقیق جلوی (۱۳۸۰)، هم‌سویی دارد. او دریافت که مهم‌ترین مشکلات پژوهشی استادان عبارت بودند از عدم آگاهی از محتوای تحقیق‌های موفق، نبود اطلاعات صحیح از نیازهای تحقیقاتی و زمینه‌های پژوهشی دانشگاه و خارج از آن در حیطه مشکلات ارتباطی، عدم همکاری و مشارکت استادان در تصمیم‌گیری گروه که این یافته در جهت اولویت‌های مهم پژوهشی اعضای هیئت علمی در این تحقیق نیز است.

از نظر اولویت‌بندی نیازهای شخصیتی - اخلاقی از دیدگاه اعضای هیئت علمی بیشتر رعایت اخلاقیات در کلاس درس و داشتن توانایی در زمینه مثبت‌اندیشی و برخورد خوب و مناسب با دانشجویان در اولویت قرار دارد به‌طوری‌که پر انرژی و ایده‌آل‌گرا بودن استادان در کلاس داشتن صبر، بردباری و حوصله در کلاس، تقوا و ترس از خدا در حین تدریس، داشتن قدرت تصمیم‌گیری در کلاس و داشتن روحیه شاد و خوش‌طبع در کلاس به ترتیب اولویت‌های شخصیتی - اخلاقی استادان بودند. از سوی دیگر در بحث نیازهای معیشتی و رفاهی استادان از دیدگاه اعضای هیئت علمی نیازهای مالی و حقوق و دستمزد اهمیت بیشتری داشته است. به‌طوری‌که آنها بعد از اولویت اول یعنی وجود اتاق‌های اختصاصی برای استادان برای انجام کارهای علمی و رفع مشکلات دانشجویان در چهار اولویت بعدی اشاره مستقیمی به مسائل اقتصادی داشته‌اند. بر اساس جدول ۱، یکی از مباحثی که همواره مورد نارضایتی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد بوده است اختلاف فاحش بین حقوق و دستمزد در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی و دانشگاه آزاد بوده است به‌طوری‌که این اختلاف در توجه و اولویت اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد به مسائل اقتصادی نمود پیدا کرده است. و بالاخره آگاهی لازم از ضوابط ارتقای استادان، آشنایی با سیاست‌های کلان آموزش عالی کشور، انجام پژوهش و نوآوری در تدریس، فراهم‌آمدن فرصت برای شرکت در سمت‌های اجرایی، صدور به موقع احکام کارگزینی از قبیل تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی اولویت‌های نیازهای ارتقایی اعضای هیئت علمی از دیدگاه استادان بوده

است. این یافته‌ها با نتایج به‌دست‌آمده در تحقیق دباشی (۱۳۸۱)، هم‌خوانی دارد. او دریافت که آگاهی از نظام آموزش عالی کشورهای دیگر در کارکنان خدمات آموزشی در اولویت بوده است، بنابراین توجه به نیازهای اساسی استادان دانشگاه به‌عنوان عاملان تغییر در دانشگاه آزاد می‌تواند همچنین به اصلاح و بهبود مستمر کیفیت آموزشی کمک شایانی کند. درواقع اعضای هیئت علمی که هنوز درگیر مسائل روزمره و وضعیت رفاهی و معیشتی خود هستند و در گیرودار نظامی بوروکراتیک گرفتار و از هر سو به تغییر در وضعیت جاری خود به‌عنوان عنصری مهم و تأثیرگذار در نظام آموزش عالی چشم دارند، نمی‌توانند به بهبود مستمر در فرآیندهای یادگیری-یاددهی و تحقیق بپردازند. چنین اعضای هیئت علمی‌ای به دلیل داشتن نیازهای برطرف نشده بیشتر توجه خود را به رفع این نیازها معطوف خواهند کرد نه به بهبود و اصلاح فرایندهای آموزشی و پژوهشی.

در نهایت سال‌ها است که در مورد تشویق دیدگاه‌های مشتری‌مدارانه در دانشگاه‌ها بحث می‌شود، اما این مسئله مورد توجه جدی مسئولان و مدیران وزارت علوم به‌طور عام و دانشگاه آزاد به‌طور خاص قرار نگرفته است. ترویج چنین دیدگاه‌هایی به دلیل داشتن مشتری بیشتر بالاخص برای بسیاری از واحدهای دانشگاه آزاد اهمیت دارد، چراکه دانشگاه آزاد هزینه‌های خود را از شهریه دانشجویان تأمین می‌کند و امروزه در محیط رقابتی آموزش عالی در ایران کاهش دانشجویان به دلیل توجه نکردن مسئولان دانشگاه آزاد به خواسته و نیاز دانشجویان ممکن است درآمد دانشگاه آزاد را به‌صورت منفی تحت تأثیر قرار دهد. در این خصوص، توجه به نیازهای اعضای هیئت علمی می‌تواند زمینه‌ساز اشاعه چنین دیدگاهی در بین دانشگاهیان باشد و از این طریق اعضای هیئت علمی به درآمد دانشگاه آزاد کمک کنند.

براساس نتایج به‌دست‌آمده از تحقیق پیشنهاد می‌شود برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌های آموزش عالی در سطح منطقه در زمینه‌های زیر هدایت شود: برای برنامه‌ریزی‌های دوره‌های ضمن خدمت اعضای هیئت علمی و نیروی انسانی از نیازسنجی و نتایج حاصل از آن به‌عنوان حلقه اساسی استفاده شود و همچنین برای برطرف کردن نیازهای آموزشی اعضای هیئت علمی از دوره‌های آموزشی ضمن خدمت کوتاه‌مدت و نیازهای پژوهشی و شخصیتی - اخلاقی آنان با برگزاری کارگاه‌های آموزشی مهارت‌های پژوهشی و مهارت‌های ارتباطی و رفتاری می‌توان اقدام کرد. از طرفی براساس یافته‌های مربوط به نیازهای ارتقایی اعضای هیئت علمی پیشنهاد می‌شود که زمینه برای دمکراتیزه کردن مدیریت در دانشگاه‌ها بیشتر شود، به‌طوری‌که همه اعضای هیئت علمی بدون توجه به جنسیت، رشته تحصیلی و حتی مذهب، امکان حضور و کارکردن در سمت‌های اجرایی را داشته باشند. چنین محیطی می‌تواند خالق فرصت‌های نو برای دانشگاه آزاد اسلامی باشد. به این معنی که با حضور افراد و نیروهای تازه‌نفس به پست‌های مدیریت در واحدهای دانشگاهی جان تازه‌ای به نحوه مدیریت و اداره این واحدها دمید و زمینه را برای پیاده کردن فکرها و ایده‌های جدید فراهم کرد. و بالاخره در زمینه نیازهای اجتماعی اعضای هیئت علمی به مسئولان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۱ پیشنهاد می‌شود که به حساسیت نقش استادان در تعلیم و تربیت دانشجویان و مسائل فرهنگی توجه بیشتری شود. این مسئله نشان می‌دهد که به نظرها و دیدگاه‌های استادان در اداره دانشگاه کاملاً توجه می‌شود. این امر تنها در احترام به نظرهای مخالف نظر ما شکل می‌گیرد.

کتابنامه

آویژگان، مریم، کرم‌علیان حسن؛ عشوریون، وحید؛ چنگیز، طاهره (۱۳۸۸). نیازسنجی آموزشی اعضای هیئت علمی بالینی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۹ (۲) پیاپی (۲۲)، ص ۱۰۳-۹۳.

- دباشی، سعید (۱۳۸۱). نیازسنجی آموزشی کارکنان خدمات آموزشی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی دولتی شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، استاد راهنما: دکتر محسن طالب‌زاده، دانشگاه شهید بهشتی.
- سیف، علی‌اکبر (۱۳۸۸). روان‌شناسی پرورشی نوین، تهران: دوران.
- جلوی، محمود (۱۳۸۲). شناسایی مشکلات اساتید تازه استخدام‌شده دانشگاه‌های تهران از سال ۷۵ تا ۸۰، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- فتحی واجارگاه، کورش (۱۳۸۰). اصول برنامه‌ریزی درسی، تهران: ایران زمین.
- _____ (۱۳۸۱). طراحی و اعتبار سنجی الگوی نیازسنجی برنامه درسی، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، شماره ۲، ص ۴۳-۹.
- _____ (۱۳۸۴). نیازسنجی آموزش (الگوها و فنون)، تهران: آبیژ.
- ملکی، حسن (۱۳۸۶). مقدمات برنامه‌ریزی درسی، تهران: سمت.
- مهرمحمدی، محمود (۱۳۸۳). بازاندیشی مفهوم و مدل‌های انقلاب آموزشی در عصر اطلاعات و ارتباطات، برنامه درسی در عصر فناوری اطلاعات و ارتباطات، تهران: آبیژ.
- Debor, Lee. (2003). Surviving and Thriing in Acadmia. A Selective Bibiography for New Faculty Members, *Refrene Service Review*, Vol 31, No 1, PP 96-104, www.drudolfa.com.
- Seihr, Hugee et al. (1993). *Problems of New Faculty Members in Community Colledge*, 1993, www.Askeric.com.
- Stone, Breaker. Kristebnm. (1997). *An Analysis of Selected California Community College Faculty Members Perception of Challenges Experience a during the First Year of Hire*, www.Askeric.com.
- Lecroy, R. Jan et al. (1965). *The Faculties of Virgias College and Universities*, www.Askeric.com
- Janince A. Miller, Dian and M. Osinski. (2002), *Training Needs Assessment*.