نقش مدیران دانشگاهی در توسعه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی(مورد مطالعه: دانشگاه‌های جامع شهر تهران)

آیت سعادت طلب[۱]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۹/۰۴ پذیرش نهایی: ۱۳۹۸/۰۸/۱۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر سنجش نقش مدیران دانشگاهی در توسعه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های جامع شهر تهران بود. این پژوهش از لحاظ هدف از نوع پژوهش کاربردی و از حیث گردآوری داده‌های پژوهش از نوع توصیفی پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های جامع شهر تهران شامل دانشگاه تهران، شهیدبهشتی، تربیت مدرس و الزهرا به تعداد ۳۳۸۹ نفر بودند. با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی متناسب با حجم، تعداد ۲۲۹ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. به‌منظور گردآوری داده‌های پژوهش از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پژوهش آمار توصیفی(میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی و درصد) و آمار استنباطی (آزمون تحلیل واریانس یکراهه، آزمون تعقیبی ال اس دی) استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که از دیدگاه اعضای هیأت علمی نقش مدیران دانشگاهی در توسعه اعضای هیأت علمی یک نقش خنثی است و مدیران دانشگاهی نسب به توسعه اعضای هیأت علمی بی‌تفاوت هستند. همچنین حمایت مدیران دانشگاهی از توسعه اعضای هیأت علمی در سطح پذیرش و باور است اما پشتیبانی و مشارکتی در این زمینه ندارند. تفاوت معناداری بین انواع نقش‌های مدیران دانشگاهی(حمایتی، غیرحمایتی و خنثی) در دانشگاه‌ها و گروه‌های علمی مورد مطالعه وجود داشت. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که خنثی بودن مدیران دانشگاهی نسبت به توسعه اعضای هیأت علمی و عدم حمایت آن‌ها به‌صورت عملیاتی در سطح مشارکت و پشتیبانی از برنامه‌های توسعه اعضای هیأت علمی کیفیت آموزش در دانشگاه را با چالش‌های متعددی روبرو خواهد نمود.

کلیدواژه‌ها: دانشگاه‌های جامع، آموزش عالی، توسعه اعضای هیأت علمی، نقش مدیران دانشگاهی

۱. استادیار دانشگاه خوارزمی. گروه مطالعات تربیتی

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.52547/erj.6.39.20]

مقدمه

امروزه منابع انسانی مهم‌ترین سرمایه و دارایی یک سازمان محسوب می‌گردد زیرا بدون آن‌ها، فعالیت‌های سازمان نظیر مدیریت خدمات، ارتباط با مشتریان و ذینفعان موثر نخواهد بود (هاسلیندا[۱]، ۲۰۰۹). استفاده موثر و کارا از منابع محدود نیاز به نیروی انسانی توانمند و شایسته دارد (ماتیس و همکاران[۲]، ۲۰۱۴). اعضای هیأت علمی در هر موسسه آموزش عالی مهم‌ترین منبع آن محسوب می‌شود که نقش پیشگام را در توسعه و تغییر دارند (کانگ و میلر[۳] ۲۰۰۰؛ برادلی و همکاران[۴]، ۲۰۰۶؛ کاباکسی و اودابسی[۵]، ۲۰۰۸؛ بروتکیویسز[۶]، ۲۰۱۲). در واقع اعضای هیأت علمی افرادی قادرند جوامع انسانی را متحول نموده و توسعه علمی، فرهنگی و اجتماعی جوامع را تسریع کنند(دیی و دالی[۷]، ۲۰۰۹). آموزش و توسعه منابع انسانی نقش اساسی و حیاتی را در حفظ موقعیت رقابتی سازمان‌ها ایفا می‌کند (ادرالین[۸]، ۲۰۰۴). سازمان‌هایی که به‌طور مداوم به توسعه کارکنانشان توجه دارند و در برنامه‌های آموزشی‌شان سرمایه‌گذاری می‌کنند، منابع انسانی را مهم‌ترین عامل در دستیابی به توسعه اقتصادی می‌دانند (کان کویک[۹]، ۲۰۱۳). بر این اساس، توسعه اعضای هیأت علمی باید به‌عنوان یک اصل اساسی در پرورش و حمایت این منابع ارزشمند در نظر گرفته شود (برادلی و همکاران ، ۲۰۰۶؛ ساری کایا و همکاران[۱۰]، ۲۰۱۰؛ استیپ، روبرتز و کارتر[۱۱]، ۲۰۱۲).

نظام‌های آموزش عالی باید استراتژی توسعه اعضای هیأت علمی بلندمدت پایداری را برای این منابع با ارزش تدوین کنند تا بتواند در محیط آموزش عالی که به‌سرعت در حال تغییر است به‌طور موثر فعالیت کرده و اهداف دانشگاهی نیز تحقق پیدا کند (نصرین و میرزا[۱۲]، ۲۰۱۲). در واقع توسعه اعضای هیأت علمی به‌عنوان یک جزء ضروری برای موفقیت دانشگاهی هم برای اعضای هیأت علمی و هم دانشگاه‌ها به حساب می‌آید (گویگلیلمو و همکاران[۱۳]، ۲۰۱۱). نیاز به برنامه‌های توسعه

1. Haslinda
2.Mathis et al
3. Kang & Miller
4. Bradly & et el
5. Kabakci & Odabasi
6. Brutkiewicz
7. Dee & Daly
8. Edralin
9. Cankovic
10. Sarikaya & et al
11 . Estepp, Roberts & Carter
12. Nasreen & Mirza
13. Guglielmo & et al

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.52547/erj.6.39.20]

اعضای هیأت علمی به‌دلیل افزایش پیچیدگی آموزش عالی، تقاضای درونی و بیرونی ذی‌نفعان و ضرورت تعادل در آموزش، پژوهش، خدمات و پاسخگویی اهمیت بسیاری دارد (بویسی و همکاران[1]، ۲۰۰۹).

به‌زعم مک‌کینون[2] (۲۰۰۳) نگرش و تجارب روسای دانشگاه‌ها در رابطه با توسعه اعضای هیأت علمی مهم است. روسای دانشگاه نقش مهمی در رشد، تشویق و چالش‌برانگیزی کار اعضای هیأت علمی برای تحرک و پویایی بیشتر دارند (گیلسپای و برگ کوئیست[3]، ۲۰۱۰). آگاهی و حمایت مدیران از آموزش و توسعه منابع انسانی اهمیت ویژه‌ای در اثربخشی فعالیت های سازمانی دارد(دراکر و مکیاریل[4]، ۲۰۰۸). همچنین تمایل مدیران دانشگاهی به تشخیص کار علمی در حوزه تدریس و یادگیری می‌تواند تعهد اعضای هیأت علمی را برای مشارکت در فعالیت‌هایی نظیر پژوهش برای تدریس و یادگیری تسهیل نماید (کلایتون و اش ۲۰۰۵).

مدیران آموزش عالی می‌بایست در خصوص ارائه حمایت‌های مناسب به اعضای هیأت علمی در راستای توسعه فکری و آموزشی آن‌ها نیز پاسخگو باشند (کوهن و براور،۲۰۰۳). به‌عبارت دقیق‌تر هیچ عاملی به‌اندازه عملکرد مدیران در موفقیت و یا شکست سازمانی نقش ندارد(دراکر و مکیاریل[5]، ۲۰۰۸). واتس و همونز[6](۲۰۰۲) و بالانسا[7](۲۰۰۲) معتقدند که مدیران نباید به‌سادگی مسئولیت‌ها را به دوش اعضای هیأت علمی انداخته و امیدوار باشند که توسعه به خودی خود اتفاق می‌افتد. بر این اساس مدیران بایستی نقشی فعال در بودجه‌ریزی و ایجاد فرصت‌های توسعه داشته باشند. مورای (۲۰۰۲) بیان می‌کند که دانشگاه‌های موفق، توسعه اعضای هیأت علمی را با مأموریت‌های دانشگاه‌ها پیوند داده‌اند. او همچنین عنوان می‌کند که مدیران برنامه‌های توسعه اعضای هیأت علمی نسبت به نیازها و خواسته‌های واقعی اعضای هیأت علمی بی‌توجه هستند. دیوک[8](۱۹۸۷) بر این باور است که رهبران دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها بایستی یک نقش فعال در شروع، هدایت و حمایت فعالیت‌های توسعه اعضای هیأت علمی ایفا کنند. هکت[9](۱۹۹۹) تأکید می‌کند که روسای دانشکده

1. Boyce & et al
2. Mackinnon
3. Gillespie and Bergquist
4. Drucker& Maciarell
5. Drucker& Maciarell
6. Watts and Hammons
7. Bellanca
8. Duck
9. Hecth

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.52547/erj.6.39.20]

مسئولیت ارزیابی نیازهای حرفه‌ای و اولویت‌های مرتبط با مأموریت دانشکده را به‌عهده دارند. به‌طور عملی، رئیس دانشکده می‌تواند بر دستورکار دانشگاه برای تدارک برنامه‌های توسعه اعضای هیأت علمی و دیگر فرصت‌های حرفه‌ای برای اعضای هیأت علمی خود تأثیرگذار باشد.

بر این اساس، مسأله اصلی پژوهش حاضر بررسی این موضوع است که مدیران دانشگاهی در توسعه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های تهران، شهید بهشتی، تربیت مدرس و الزهرا چه نقشی را ایفا می‌کنند؟ آیا مدیران دانشگاهی از توسعه اعضای هیأت علمی حمایت می‌کنند یا خیر؟ حمایت یا عدم حمایت مدیران دانشگاهی از توسعه اعضای هیأت علمی چگونه است؟

پیشینه پژوهش

در پژوهشی که توسط پورکریمی(۱۳۸۸) با عنوان طراحی الگوی توسعه اعضای هیأت علمی جهاد دانشگاهی انجام گرفت. نتایج پژوهش وی نشان داد که عواملی نظیر قوانین و مقررات، تأمین منابع، داشتن برنامه، فرهنگ سازمانی، ساختار و فرایند، مشارکت اعضاء و نگرش مدیران بر اثربخشی برنامه‌های توسعه اعضای هیأت علمی تأثیر مستقیم دارد.

اجتهادی وهمکاران(۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان بررسی موانع توسعه اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی دریافتند که عدم توجه به نیازها و اولویت‌های اعضای هیأت علمی، اجباری بودن برنامه‌ها و نبود آزادی عمل برای انتخاب آن‌ها، عدم حمایت لازم از طرف مدیران ارشد دانشگاه‌ها، فقدان انگیزه و مشوق‌های لازم به‌عنوان موانع اصلی و مهم توسعه اعضای هیأت علمی به‌شمار می‌روند.

در پژوهشی که محب زادگان (۱۳۹۲) با عنوان طراحی الگوی توسعه هیأت علمی در دانشگاه‌های شهر تهران انجام داد، نتایج بررسی وی نشان داد که پشتیبانی مدیریت آموزش عالی و رهبری دانشگاهی به‌عنوان مهم‌ترین عوامل زمینه‌ای موثر بر فرایند توسعه اعضای هیأت علمی است.

سعادت طلب و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان بررسی توسعه آموزش و توسعه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران موانع مالی و کالبدی (نبود مرکز آموزش و توسعه، فقدان بودجه مناسب و مستمر و پایین

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.52547/erj.6.39.20]

بودن سطح کیفی تجهیزات و امکانات آموزشی) و موانع سازمانی (نبود فرهنگ سازمانی حمایت‌گر، اولویت نداشتن توسعه اعضای هیأت علمی برای مدیران، فقدان قوانین و مقررات تسهیل‌کننده) را به‌عنوان مهم‌ترین موانع توسعه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها ذکر نموده‌اند.

در پژوهشی که توسط محمدی تبار و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان توسعه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی با تأکید بر رویکرد سیستمی انجام گرفت، نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که اهداف توسعه اعضای هیأت علمی در طراحی و اجرای برنامه ها، اهداف فردی و سازمانی است. لذا باید ساختارها و برنامه‌های سازمانی برای پشتیبانی اداری و سازمانی و تسهیل توسعه اعضای هیأت علمی در دسترس باشند.

شفیع زاده (۲۰۱۱) پژوهشی را با عنوان بررسی موانع توسعه اعضای هیأت علمی در موسسات آموزش عالی ایران انجام داد. نشان داد که مهم‌ترین موانع شامل: نادیده گرفتن اولویت‌ها و نیازهای اعضای هیأت علمی، فقدان حمایت کافی از سوی مدیران دانشگاهی، غیراختیاری بودن برنامه‌ها، فقدان تشویق و انگیزه‌کافی بودند.

گاف (۱۹۷۵) در پژوهش خود به بررسی برنامه‌های توسعه اعضای هیأت علمی پرداخته است. در این مطالعه وی بیان می‌دارد که درصد کمی از موسسات، برنامه‌های توسعه موثری داشته‌اند و اثربخشی کم این برنامه را ناشی از فقدان حمایت قوی مدیران دانشگاهی عنوان نموده است.

برودی و شولر(۲۰۰۷) در پژوهشی به بررسی عوامل موثر بر برنامه‌های توسعه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های تایلند انجام دادند که نتایج پژوهش آن‌ها بیانگر آن بود که حمایت سازمانی، رهبری مناسب و نیازسنجی مناسب و اصولی در موفقیت برنامه‌های توسعه اعضای هیأت علمی نقش کاملاً تعیین‌کننده دارد.

مک کینون[1](۲۰۰۳) مطالعه‌ای با عنوان ادراک مدیران و روسای دانشگاه نسبت به توسعه اعضای هیأت علمی انجام داد. نتایج پژوهش وی بیانگر آن بود اگرچه مدیران و روسای دانشگاه به حمایت از توسعه اعضای هیدت علمی جهت تبدیل کردن آن‌ها به پژوهشگران و مدرسان برتر، راغب می‌باشند اما نگرانی اصلی این است که هیچ گفتمان واحد متناسب با

1. MacKinnon

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.52547/erj.6.39.20]

شرایط و نیز هیچ‌گونه تعهد آشکاری از سوی مدیران و روسای دانشگاهی نسبت به توسعه اعضای هیأت علمی و ارشادگری آن‌ها وجود ندارد.

در پژوهشی که توسط جاکوب و همکاران[1] (۲۰۱۵) با عنوان برنامه‌های توسعه حرفه‌ای در دانشگاه‌های کلاس جهانی انجام گرفت، نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد ویژگی‌های ساختاری و سازمانی حمایتی مراکز توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مورد مطالعه و همچنین مدیریت و توسعه منابع لازم برای توسعه اعضای هیأت علمی از مهم‌ترین عوامل موفقیت برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی است.

براین اساس، هدف این پژوهش سنجش نقش مدیران دانشگاهی در توسعه اعضای هیأت علمی از دیدگاه مدیران دانشگاهی، سیاستگذاران و متخصصین آموزش عالی است.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر، از لحاظ هدف کاربردی و از حیث گردآوری داده‌های پژوهش توصیفی پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های جامع شهرتهران (شهیدبهشتی ۸۴۳ نفر، تهران، ۱۶۹۱ نفر، تربیت مدرس ۵۲۲نفر و الزهرا ۳۳۳ نفر) که تعداد ۳۳۸۹ بودند. با توجه به اهداف تعداد ۲۲۹ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم بود. با توجه به اهداف پژوهش، برای گردآوری داده‌های پژوهش از ابزار پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شد بود. برای اطمینان از ارتباط پرسشنامه با اهداف تعیین شده، از نظرات متخصصان (تعداد ۵ نفر) برای تهیه پرسشنامه‌ها کمک گرفته شده است. به‌منظور تعیین ضریب پایایی پرسشنامه‌های تحقیق از نرم افزارSPSS استفاده شد. مقدار آلفای به‌دست آمده برای ابعاد پرسشنامه (۰/۸۹) حاکی از قابلیت اطمینان پرسشنامه‌ها و همسانی درونی گویه‌های آن بود. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از روش آمار توصیفی شامل فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد و آمار استنباطی شامل تحلیل واریانس، ال‌اس‌دی استفاده شد.

1. Jacob et al

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.52547/erj.6.39.20]

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

از تعداد ۲۲۹ نفر از شرکت‌کنندگان در پژوهش ۷۸ نفر زن و ۱۴۵ نفر مرد بودند. ۱۲۸ نفر از پاسخ دهندگان دارای مرتبه استادیاری، ۷۴ نفر دانشیار و ۲۱ نفر دارای رتبه استادی بودند. تعداد ۱۱۰ نفر از گروه مورد مطالعه از گروه علمی علوم انسانی، ۴۶ نفر از گروه فنی مهندسی، ۴۵ نفر از گروه علوم پایه و تعداد ۲۲ نفر از گروه کشاورزی و هنر بودند. ۲۳ نفر دارای سابقه کار(۵-۱سال)، ۱۵ نفر (۱۰-۶سال)، ۴۷ نفر(۱۵-سال۱۱)، ۴۱ نفر(۲۰-۱۶سال)، ۶۲ نفر(۲۵-۲۱ سال) و ۵۸ نفر بالای ۲۵ سال بودند.

نظرات شرکت‌کنندگان در خصوص نقش‌های متفاوت مدیران دانشگاهی در توسعه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های جامع شهر تهران ارائه شده است. جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای حمایتی، غیرحمایتی، خنثی و اقتضایی را نشان می‌دهد.

جدول (۱) میانگین و انحراف استاندارد نقش مدیران دانشگاهی در توسعه اعضای هیأت علمی

شاخص / نقش‌های مدیران دانشگاهی	میانگین	انحراف استاندارد
حمایتی	۳/۲۳	۰/۸۲۸
غیرحمایتی	۳/۳۵	۱/۰۷۲
خنثی	۳/۵۴	۱/۱۰۷
اقتضایی	۳/۲۲	۰/۸۷۶

در خصوص دیدگاه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مورد مطالعه (تهران، شهید بهشتی، تربیت مدرس و الزهرا) نتایج بدست آمده با توجه به میانگین و انحراف استاندارد در جدول۱، بیانگر آن است که بالاترین میانگین مربوط به رویکرد خنثی است. به این معنی است که از دیدگاه اعضای هیأت علمی، نقش مدیران دانشگاهی در توسعه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مورد مطالعه، خنثی است. بعد از نقش خنثی به ترتیب نقش‌های غیرحمایتی، حمایتی و اقتضایی مدیران دانشگاهی در رتبه‌های بعدی قرار دارند.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.52547/erj.6.39.20]

نظرات پاسخ‌دهندگان در خصوص سطوح حمایت مدیران دانشگاهی از توسعه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های جامع شهر تهران ارائه شده است. جدول ۲ میانگین و درصد سطوح پذیرش، باور، پشتیبانی و مشارکت را نشان می‌دهد.

جدول(۲) فراوانی و درصد نظرات اعضای هیأت علمی در مورد سطوح حمایت مدیران از توسعه اعضای هیأت علمی

سطوح / مقیاس	پذیرش	باور	پشتیبانی	مشارکت
کاملاً مخالف	۸۶ (۳۸/۵۶)	۹۴ (۴۲/۱۵)	۱۲۹ (۵۷/۸۴)	۱۳۱ (۵۸/۷۴)
مخالف				
تا حدودی مخالف				
تا حدودی موافق	۱۳۷ (۶۱/۴۳)	۱۲۹ (۵۷/۸۴)	۹۴ (۴۲/۱۵)	۹۲ (۴۱/۲۵)
موافق				
کاملا موافق				
موافق/ مخالف	موافق	موافق	مخالف	مخالف

با توجه به یافته‌های بدست آمده در جدول ۲، از دیدگاه نمونه‌های مورد مطالعه، مدیران دانشگاهی توسعه اعضای هیأت علمی را قبول داشته و به آن باور دارند. اما از دیدگاه نمونه مورد مطالعه مدیران از توسعه اعضای هیأت علمی پشتیبانی نمی‌کنند و در برنامه‌های توسعه اعضای هیأت علمی مشارکت ندارند. از دیدگاه آن‌ها میزان حمایت مدیران دانشگاهی از توسعه اعضای هیأت علمی در سطح پذیرش و باور است.

نظرات پاسخ‌دهندگان در خصوص نقش مدیران دانشگاهی در توسعه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های جامع شهر تهران ارائه شده است. جدول ۳ میانگین مجذورات بین‌گروهی، درون گروهی و تحلیل واریانس یکراهه را نشان می‌دهد.

جدول (۳) تحلیل واریانس یکراهه برای بررسی نقش مدیران دانشگاهی در توسعه اعضای هیأت علمی بر حسب دانشگاه

نقش‌های مدیران دانشگاهی / شاخص		مجموع مجذورات	درجات آزادی	مجذور میانگین	F	سطح معناداری
حمایتی	بین گروه ها	۱۳/۴۹	۳	۴/۵۰	۷/۰۹	۰/۰۰۰
	درون گروه‌ها	۱۳۸/۸۹	۲۱۹	۰/۶۳	-	-
	کل	۱۵۲/۳۹	۲۲۲	-	-	-
غیرحمایتی	بین گروه ها	۱۷/۴۹	۳	۵/۸۴	۵/۳۷	۰/۰۰۱
	درون گروه‌ها	۲۳۷/۶۴	۲۱۹	۱/۰۸	-	-

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.52547/erj.6.39.20]

	کل	۲۵۵/۱۳	۲۲۲	-	-	-
خنثی	بین گروه ها	۲۶/۵۴	۳	۸/۸۴	۷/۸۸	۰/۰۰۰
	درون گروه‌ها	۲۴۵/۱۳	۲۱۹	۱/۱۲	-	-
	کل	۲۷۲/۲۶	۲۲۲	-	-	-
اقتضایی	بین گروه ها	۱/۰۴	۳	۰/۳۴	۰/۴۵	۰/۷۱۶
	درون گروه‌ها	۱۶۹/۳۴	۲۱۹	۰/۷۷	-	-
	کل	۱۷۰/۳۹	۲۲۲	-	-	-

$P<۰/۰۱^{*}$

قبل از آزمون تحلیل واریانس یکراهه، آزمون لوین برای بررسی همگنی واریانس‌ها انجام شد و نتایج حاکی از برقرار بودن مفروضه فوق در متغیرهای حمایتی($p = ۰/۸۰$)، غیرحمایتی ($p = ۰/۴۳$)، خنثی($p = ۰/۶۴$) و اقتضایی($p = ۰/۸۲$) بود. در ارتباط با تفاوت دیدگاه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مورد مطالعه (دانشگاه تهران، دانشگاه شهید بهشتی، دانشگاه تربیت مدرس و دانشگاه الزهرا) در خصوص نقش‌های مدیران دانشگاهی در توسعه اعضای هیأت علمی از آزمون تحلیل واریانس یکراهه مستقل استفاده شد. نتایج تحلیل واریانس یکراهه، جهت بررسی تفاوت میانگین‌های دانشگاه‌های مورد مطالعه در خصوص نقش‌های مدیران دانشگاهی(حمایتی، غیرحمایتی، خنثی و اقتضایی) نشان داد که تفاوت میانگین نقش‌های حمایتی، غیرحمایتی و خنثی معنادار بوده، این در حالی است که تفاوت میانگین نقش اقتضایی معنادار نیست. برای بررسی این موضوع که بین کدام دوگروه تفاوت معنادار وجود دارد، از آزمون تعقیبی ال اس دی استفاده شد. نتایج تحلیل این آزمون نشان داد که در سطح حمایتی تفاوت معنی داری بین دانشگاه‌های تهران با دانشگاه تربیت مدرس و الزهرا وجود دارد. همچنین بین دانشگاه شهید بهشتی و تربیت مدرس، بین دانشگاه تربیت مدرس با تهران و شهید بهشتی تفاوت معنی‌دار است و در نهایت بین دانشگاه الزهرا و تهران تفاوت معناداری وجود دارد. در خصوص نقش غیرحمایتی نتایج آزمون ال اس دی نشان داد که بین دانشگاه تهران با تربیت مدرس و الزهرا تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین بین دانشگاه تهران و شهید بهشتی، دانشگاه تربیت مدرس و دانشگاه تهران و شهید بهشتی نیز تفاوت وجود دارد. در نهایت نیز بین دانشگاه تهران و الزهرا نیز تفاوت معناداری وجود دارد. در خصوص رویکرد خنثی نیز نتایج تحلیل آزمون تعقیبی ال اس دی نشان داد که بین دانشگاه تهران و دانشگاه تربیت مدرس و الزهرا تفاوت معنادار وجود دارد. همچنین بین دانشگاه شهید بهشتی و دانشگاه الزهرا و تربیت مدرس، دانشگاه تربیت مدرس و دانشگاه شهید بهشتی و تهران نیز تفاوت وجود دارد. و در نهایت بین دانشگاه الزهرا و دانشگاه تهران و شهید بهشتی نیز تفاوت معنادار وجود داشت. با توجه به

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.52547/erj.6.39.20]

میانگین‌های بدست آمده می‌توان نتیجه‌گرفت که در نقش حمایتی دانشگاه تربیت مدرس، در نقش اقتضایی دانشگاه الزهرا و در نقش غیرحمایتی و خنثی دانشگاه تهران و شهید بهشتی دارای بالاترین میانگین بودند.

نظرات پاسخ‌دهندگان در خصوص نقش مدیران دانشگاهی از توسعه اعضای هیأت علمی بر حسب گروه‌های علمی در دانشگاه‌های جامع شهر تهران ارائه شده است. جدول ۴ میانگین مجذورات بین‌گروهی، درون گروهی و تحلیل واریانس یکراهه را نشان می‌دهد.

جدول (۴) تحلیل واریانس یکراهه برای بررسی نقش مدیران دانشگاهی در توسعه اعضای هیأت علمی بر حسب گروه علمی

نقش‌های مدیران دانشگاهی / شاخص		مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
حمایتی	بین گروه ها	۴/۲۹۷	۳	۱/۴۳	۱/۸۶۹	۰/۱۳۶
	درون گروه‌ها	۱۶۷/۸۸	۲۱۹	۰/۷۶۲	–	–
	کل	۵۴۸/۰۴	۲۲۲	–	–	–
غیرحمایتی	بین گروه ها	۱۰/۳۴	۳	۳/۴۴	۲/۹۷۳	۰/۰۳۳
	درون گروه‌ها	۲۵۴/۰۴	۲۱۹	۱/۱۶	–	–
	کل	۲۶۴/۳۹	۲۲۲	–	–	–
خنثی	بین گروه ها	۱۲/۹۰	۳	۴/۳۰	۳/۴۰۲	۰/۰۱۹
	درون گروه‌ها	۲۷۶/۷۹	۲۱۹	۱/۱۶	–	–
	کل	۲۸۹/۶۹	۲۲۲	–	–	–
اقتضایی	بین گروه ها	۱/۴۴	۳	۰/۴۸۲	۰/۵۸۰	۰/۶۲۹
	درون گروه‌ها	۱۸۲/۰۱	۲۱۹	۰/۸۳۱	–	–
	کل	۱۸۳/۴۶۲	۲۲۲	–	–	–

$P<۰/۰۵^{*}$

قبل از آزمون تحلیل واریانس یکراهه، آزمون لوین برای بررسی همگنی واریانس‌ها انجام شد و نتایج حاکی از برقرار بودن مفروضه فوق در متغیرهای حمایتی(p = ۰/۱۵)، غیرحمایتی (p = ۰/۴۹)، خنثی(p = ۱/۹۶) و اقتضایی(p = ۰/۱۴) بود. در ارتباط با تفاوت دیدگاه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مورد مطالعه(دانشگاه تهران، دانشگاه شهید بهشتی، دانشگاه تربیت مدرس و دانشگاه الزهرا) در خصوص نقش مدیران دانشگاهی در توسعه اعضای هیات علمی از آزمون تحلیل واریانس یکراهه مستقل استفاده شد. نتایج تحلیل واریانس یکراهه، جهت بررسی تفاوت میانگین‌های گروه‌های علمی مورد مطالعه

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.52547/erj.6.39.20]

در خصوص نقش مدیران دانشگاهی(حمایتی، غیرحمایتی، خنثی و اقتضایی) نشان داد که تفاوت میانگین نقش غیرحمایتی و خنثی مدیران دانشگاهی معنادار بوده، این در حالی است که تفاوت میانگین حمایتی و اقتضایی مدیران دانشگاهی معنادار نیست.

در ادامه به منظور بررسی تفاوت بین گروه‌های علمی مورد مطالعه از آزمون تعقیبی ال اس دی استفاده شد. نتایج تحلیل آزمون نشان داد که در سطح غیرحمایتی تفاوت معنی‌داری بین گروه علمی علوم انسانی با گروه علوم پایه وجود دارد. همچنین بین گروه علمی فنی با گروه علمی پایه، بین گروه علمی پایه با گروه‌های علمی انسانی، فنی و کشاورزی و هنر نیز تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین بین گروه علمی کشاورزی و هنر با گروه پایه نیز تفاوت معنادار وجود دارد. نتایج آزمون تعقیبی ال اس دی در مورد نقش خنثی نشان داد که بین گروه علمی انسانی با گروه پایه و بین گروه پایه با گروه‌های انسانی و کشاورزی و هنر نیز تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین بین گروه کشاورزی و هنر با گروه پایه نیز تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به میانگین‌های بدست آمده می‌توان نتیجه گرفت که در نقش حمایتی و اقتضایی گروه علمی علوم پایه و در نقش غیر حمایتی و خنثی گروه علمی کشاورزی و هنر دارای بالاترین میانگین بودند.

بحث و نتیجه گیری

همان طور که ذکر شد دانشگاه‌ها به‌منظور پاسخگویی به چالش‌های ناشی از تغییر و تحولات پیرامون خود و تقاضای پیچیده و متنوع ذی‌نفعان آموزش عالی ناگزیرند برای حفظ و توسعه اعضای هیأت علمی به‌عنوان مهم‌ترین و باارزش‌ترین سرمایه و دارایی خود توجه بیشتری نشان دهند. در این میان نقس مدیران دانشگاهی در این فرایند بیش از دیگران حائز اهمیت است. لذا با توجه به اهمیت نقش مدیران دانشگاهی در توسعه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی، در این پژوهش نحوه مواجهه مدیران دانشگاهی با توسعه اعضای هیأت علمی اعضای مورد بررسی قرار گرفت. در واقع نوع رویکردی که مدیران دانشگاهی نسبت به توسعه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها اتخاذ می‌کنند، نقش مهم و اساسی را در موفقیت یا شکست برنامه‌های توسعه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها ایفا می‌کند. تحلیل یافته‌های انجام شده در این پژوهش نشان داد که مدیران دانشگاهی نقش‌های متفاوتی در توسعه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها دارند که می‌تواند فرایند توسعه اعضای هیأت علمی را تسهیل نماید و یا این که آن را با شکست مواجه نماید. از دیدگاه اعضای

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.52547/erj.6.39.20]

هیأت علمی، نقش مدیران دانشگاهی در توسعه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مورد مطالعه، خنثی است، یافته‌های پژوهش شفیع زاده(۲۰۱۱)، مک‌کینون(۲۰۰۳) و سعادت طلب و همکاران(۱۳۹۳) نیز موید همین موضوع است. بعد از نقش خنثی به ترتیب نقش‌های غیرحمایتی، حمایتی و اقتضایی مدیران دانشگاهی در توسعه اعضای هیأت علمی در رتبه‌های بعدی قرار داشتند. این نتیجه بیانگر آن است که توسعه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های ایران هنوز به‌طور جدی از سوی مدیران دانشگاهی پیگیری نمی‌شود و دغدغه اصلی مدیران دانشگاهی نیست در حالی که دانشگاه‌ها برای پیشبرد اهداف خود و فعالیت در دنیای رقابتی امروز چاره‌ای جزء اتکاء به اعضای هیأت علمی خود ندارند. با توجه به نتایج بدست آمده، از دیدگاه نمونه‌های مورد مطالعه، مدیران دانشگاهی توسعه اعضای هیأت علمی را قبول داشته و به آن باور دارند اما در عمل از توسعه اعضای هیأت علمی پشتیبانی نمی‌کنند و در برنامه‌های توسعه اعضای هیأت علمی نیز مشارکت ندارند، در واقع موضوع توسعه اعضای هیأت علمی در حد شعار باقی می‌ماند و به‌طور جدی در مرحله عمل پیگیری نمی‌شود. این بخش از نتایج پژوهش با مطالعات اجتهادی و همکاران(۱۳۹۱)، گاف(۱۹۷۲)، برودی و شولر(۲۰۰۷)، مک کینون(۲۰۰۳) و سعادت طلب و همکاران(۱۳۹۳) نیز همسو بود. همچنین نتایج پژوهش نشان داد از دیدگاه اعضای هیأت علمی مدیران دانشگاه تربیت مدرس حمایت بیشتری از توسعه اعضای هیأت علمی دارند و مدیران دانشگاهی الزهرا از دیدگاه اعضای هیأت علمی نقش اقتضائی در توسعه اعضای هیأت علمی دارند. اما از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران و شهید بهشتی مدیران این دانشگاه‌ها نقش غیرحمایتی و خنثی نسبت به توسعه اعضای هیأت علمی دارند. همچنین نتایج تحلیل یافته‌های پژوهش نیز نشان داد که از دیدگاه گروه علمی علوم پایه نقش مدیران دانشگاهی در توسعه اعضای هیأت علمی بیشتر نقش حمایتی و اقتضایی است، در حالی‌که به زعم گروه علمی کشاورزی و هنر مدیران دانشگاهی در توسعه اعضای هیأت علمی بیشتر نقش غیرحمایتی و خنثی دارند تا نقش حمایتی.

از آن‌جایی که توسعه اعضای هیأت علمی نقش مهمی در تحقق اهداف دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی دارد و از سوی دیگر برای پاسخگویی به تحولات و نیازهای در حال تغییر جامعه حائز اهمیت بسیار است، نیازمند پذیرش و حمایت جامع مدیران دانشگاهی در کلیه سطوح مدیریت در دانشگاه از توسعه اعضای هیأت علمی می‌باشد. لذا با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود:

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.52547/erj.6.39.20]

۱- مدیران دانشگاهی در کلیه سطوح مدیریتی نگاه خنثی خود را نسبت به توسعه اعضای هیأت علمی تغییر داده و به امر توسعه اعضای هیأت علمی به‌عنوان راهبردی برای پیشبرد برنامه‌های توسعه دانشگاه‌ها اقبال و توجه بیشتری نشان دهند زیرا نادیده گرفتن و غفلت از توانمندسازی اعضای هیأت علمی هزینه‌های جبران ناپذیری را برای دانشگاه و در سطح کلان در جامعه به دنبال خواهد داشت.

۲- سطح حمایت مدیران دانشگاهی از توسعه اعضای هیأت علمی در حد پذیرش و باور نبوده و به‌گونه‌ای حالت شعارگونه پیدا نکند، همچنانکه اعضای هیأت علمی اذعان داشتند هیچگونه پشتیبانی از سوی مدیران دانشگاهی از برنامه‌های توسعه اعضای هیأت علمی وجود ندارند و حتی در برنامه‌های توسعه اعضای هیأت علمی نیز مشارکت فعال ندارند. لذا می‌بایست مدیران دانشگاهی تعهد و حمایت آشکار خود را از توسعه اعضای هیأت علمی نه در گفتار بلکه در عمل و با پشتیبانی مالی و مادی و حتی مشارکت فعال در برنامه‌های توسعه اعضای هیأت علمی نشان دهند.

۳- سیاستگذران و مدیران آموزش عالی در سطح کلان اختیارات و آزادی عمل بیشتری را به مدیران دانشگاهی در سطح دانشگاه‌ها برای پیشبرد توسعه اعضای هیأت علمی داده و آن‌ها را ملزم به پاسخگویی نمایند. همچنین به‌طور مداوم فعالیت‌ها و اقدامات آن‌ها را در زمینه توسعه اعضای هیأت علمی مورد بررسی و ارزیابی قرار دهند.

۴- در انتخاب مدیران دانشگاهی باید صلاحیت‌های حرفه‌ای آن‌ها مدنظر قرار گیرد و از مدیرانی استفاده شود که در حوزه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزش عالی دارای تخصص کافی هستند و به توسعه اعضای هیأت علمی به‌عنوان هسته اصلی برنامه‌های توسعه دانشگاه توجه کافی داشته باشند.

۵- با توجه به یافته‌های پژوهش، ضروری است مدیران دانشگاهی رویکرد حمایتی و اقتضائی داشته و متناسب با شرایط و اقتضائات زمانی و موضوعی توسعه اعضای هیأت علمی را برای پاسخگویی به تغییر و تحولات در حوزه‌ها و بخش‌های مختلف جامعه در کانون توجه قرار داده و خود را متعهد به تأمین منابع سازمانی برای اجرای هدفمند برنامه‌های توسعه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها نمایند.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.52547/erj.6.39.20]

منابع و مآخذ

Ejtehadi, Mostafa; Ghorchian, Nader Gholi; Jafari, Parivash and Shafizadeh Hamid. (2012). Investigating the Barriers to the Development of Faculty Members of the Islamic Azad University, Journal of Modern Thoughts in Education, Vol. 7, No. 27. [Persian]

Pourkarimi, Javad. (2009). Designing a model for the development of faculty members of Jihad Daneshgahi, PhD thesis, Tarbiat Moallem University. [Persian]

Saadattalab, Ayat; Fathi Vajargah, Kourosh; Feraskhah, Maghsoud and Khorasani Abasalat. (2014). Investigating the barriers to education and training of faculty members in public universities in Tehran (qualitative study), Journal of Educational Measurement & Evaluation studies, Vol. 4, No. 6. [Persian]

Mahbazzadegan, Yousef (2013). Designing the growth pattern of faculty members in the universities of Tehran, PhD thesis, Shahid Beheshti University. [Persian]

Mohammadi Tabar, Shafiqeh, Abbaspour, Abbas and Khorsandi Taskooh, Ali (2018). The Growth of Faculty Members of Universities and Higher Education Institutions with Emphasis on a Systematic Approach, Journal of Educational Strategies in Medical Sciences, Volume 11, Number 6. [Persian]

Bellanca, R. B. (2002). Professional Development for a New Age.In N. Thomas (Eds.) Perspectives on The Community College, (pp. 35-38). Phoenix, AZ: League for Innovation in The Community College and Macomb Community College.

Boyce, E. G., Burkiewicz, J. S., Haase, M. R., MacLaughlin, E. J., Segal, A. R., Chung, E. P., & Wells, B. G. (2009). Essential components of a faculty development program for pharmacy practice faculty. Pharmacotherapy: The Journal of Human Pharmacology and Drug Therapy, 29(1), 127-127.

Bradley A. B, Chyka.P. A, Fitzgerald. W. L, Hak. L. J, Miller. D, Parker. R. B, Phelps.S. J, Wood. G. C., & Gourley. D.R. (2006). A Comprehensive Approach to Faculty Development. American Journal of Pharmaceutical Education,70 (2),1-6.

Brody, C. M, & Schular, F. (2007). Success Factors for Faculty Development in Thailand Higher Education, Available at: www. Fulbrighthai.org.

Brutkiewicz, R. R. (2012). Research faculty development: an historical perspective and ideas for a successful future. Advances in health sciences education,17(2), 259-268.

Cankovic, V. S. (2013). Contemporary challenges and human resource development. International Journal of Innovations in Business, 2(2), 109-143.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.52547/erj.6.39.20]

Clayton, P., & Ash, S. (2005). Reflection as a key component in faculty development. On the Horizon, 13(3), 161-169.

Cohen, A. M., & Brawer, F. B. (2003). The American community college (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Dee, J. & Daly, Ch. (2009) Innovative Models for Organizing Faculty Development Programs. Human Architecture: Journal of The sociology of self-knowledge, 13 (2), 154-163.

Drucker P. F & Maciarell, J. (2008). Management, revised edition, HarperCollins, New York, NY, p. 658.

Edralin, D. M. (2004). Training: A strategic HRM function. De La Salle University–College of Business and Economics, 7(4).

Estepp, C. M., Roberts, T. G., & Carter, H. S. (2012). An Experiential Learning Model of Faculty Development to Improve Teaching. NACTA

Gaff, J.G. (1975). Towards Faculty Renewal, San Francisco Jossey-Bass. Gaff, J. G., &Justice, D. O. (1978). Faculty Development Yesterday, Today and Tomorrow.New Direction for Higher Education. 24, 97-108.

Gillespie, K. H., & Bergquist, W. H. (2010). A guide to faculty development. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Guglielmo, B. J., Edwards, D. J., Franks, A. S., Naughton, C. A., Schonder, K. S., Stamm, P. L., & Popovich, N. G. (2011). A critical appraisal of and recommendations for faculty development. American journal of pharmaceutical education, 75(6).

Haslinda, A. (2009). Evolving terms of human resource management and development The The journal of International social research, 2(9), 180-186.

Jacob, W. J., Xiong, W., & Ye, H. (2015). Professional development programmes at world-class universities. Palgrave Communications, 1, 15002.

Kabakçı, I. & Odabaşı, H. F. (2008). The organization of the faculty development programs for research assistants: The case of education faculties in Turkey. The Turkish Online Journal of Educational Technology – TOJET, 7(3), 56-63.

Kang, B., & Miller, M. T. (2000). Faculty Development: Research Findings, the Literature Base, and Directions for Future Scholarship.

MacKinnon, G. E. (2003). An investigation of pharmacy faculty attitudes toward faculty development. American Journal of Pharmaceutical Education, 67(1), 11.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.52547/erj.6.39.20]

Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2014). Human resource management (14th ed.). Stamford: Cengage Learning.

Murray, J. P. (2002). The current state of faculty development in two-year colleges. New directions for community colleges, 2002(118), 89-98.

Nasreen, A., & Mirza, M. S. (2012). Faculty Training and Development in the Public Sector Universities of Punjab. International Journal of Business and Social Science, 3(3).

Sarikaya, O., Kalaca, S., Yeğen, B. Ç., & Cali, S. (2010). The impact of a faculty development program: evaluation based on the self-assessment of medical educators from preclinical and clinical disciplines. Advances in Physiology Education, 34(2), 35-40.

Shafizadeh, H. & Edjtehadi, M (2011). Study of Obstacles of Faculty Member Development in Iran Higher Education Institutions. Available at SSRN 1888125.

Wallin, D. L. (2003). Motivation and Faculty Development: A Three-State Study of Presidential Perceptions of Faculty Professional Development Needs. Community College. Journal of Research and Practice, 27, 317-335.

Watts, G. & Hammons, J. O. (2002). Professional Development: Setting The Context. In G. Watts & J. Hammons (Eds.) New Direction for Community Colleges (pp. 5-10). Willmington: wiley Periodicals Inc.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.52547/erj.6.39.20]

The role of university administrators in the development of faculty members of universities and higher education institutions (Case study: comprehensive universities of Tehran)

Ayat Saadat Talab[1]

Abstract

The aim of this study was to examine the role of university administrators in the development of faculty members in state run universities of Tehran. Research design was a descriptive and survey study. The statistical population were all of faculty members (3389 people) of Tehran Universities (Tehran, Shahid Beheshti, Tarbiat Modares and Al-Zahra), from them, 229 subjects were selected based on stratified random sampling method as a sample size of the study. Researcher made questionnaire were used to gather the data. Data were analyzed by Descriptive statistics (mean, standard deviation, frequency and percent) and inferential statistics (One-way ANOVA and LSD test) . Results showed that from faculty point of view, the role of university administrators in development of faculties is neutral. Also, the support of university administrators for the development of faculty members is on the level of normal, but there is no supportive and participatory. There was a significant difference between the types of academic administrators' roles (supportive, non-supportive, and neutral) among aforementioned universities. According to the findings of the research, it can be concluded that the neutralization of university administrators to develop faculty members and their lack of operational support at the level of participation and support for the development of faculty members will challenge the quality of education at the university.

Keywords: Faculty Development, state run universities, Higher education, administrators' roles

1. Assistant Professor, Institute for Educational, Psychological & Social Research, Kharazmi University

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.52547/erj.6.39.20]