www.edcbmj.ir e-ISSN: 2345-5284

Education Strategies in Medical Sciences (ESMS)

Journal homepage: www.edcbmj.ir/en e-ISSN: 2345-5284

Baqiyatallah University of Medical Sciences

Designing the External Career Pattern of University Faculty Members: A Qualitative Study

Mohamad fatahi [1] Hasan galavandi [2*], Mohamad hasani [3]

[1] Ph.D Student In Higher Educational Management, Uromieh University, Iran. .(**Corresponding Auther**).
[2] Department of Educational Sciences, Department of Educational Management, Faculty of Literature and Human Sciences, Urmia University, Urmia, Iran.
[3] Department of Educational Sciences, Department of Educational Management, Faculty of Literature and Human Sciences, Urmia University, Urmia, Iran.

Corresponding author: Ph.D Student In Higher Educational Management, Uromieh University, Iran. .(Corresponding Auther**). Email: fatahi2070@gmail.com*

Article Info

Keywords: *External career path, faculty members, pattern design, qualitative study*

Abstract

Introduction: setting up and promoting the career path is a bilateral action and requires comprehensive and dynamic interaction of faculty members and the university. Success in this field can have many effects on the personal and organizational life of faculty members. The purpose of this research was to design an external career path model among faculty members of Urmia University.

Methods: In order to achieve this goal, qualitative approach and qualitative content analysis method were used. The research community of professors of Urmia University in 2018 who had scientific and executive records as well as familiarity with the field of behavioral sciences and management were selected and based on the theoretical saturation of data, 23 people participated in the present research. The semi-structured interview method was used to collect the data, the data obtained from the interviews were analyzed with the help of qualitative software (Maxquda 2020) in the form of open, central and selective codes.

Results: After examining and analyzing the interview codes in both open and central code formats, 33 open codes and 5 central codes were extracted, which were identified as the main dimensions and components of the external career path of faculty members, and the ideal model of the external career path of faculty members was presented. became The 5 main components of the external career of faculty members are interpersonal and transformational competencies, extra-organizational development of research, communication with industry, scientific relations and collaborations, and communication with the community. These 5 components were presented as the main dimensions of the external career of faculty members of Urmia University.

Conclusion: The findings of this research indicate that the career path can create many changes in the personal and social life of faculty members and align the motivations, talents and individual capabilities of faculty members in line with their responsibilities and job duties. lead to the acquisition of academic identity and professional development planning of faculty members

Copyright © 2020, Education Strategies in Medical Sciences (ESMS). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی
دوره ۱۷، شماره ۵، ۱۴۰۳
صفحات: ۵۴-۴۴

طراحی الگوی کارراهه شغلی بیرونی اعضای هیئت علمی دانشگاه: یک مطالعه کیفی

محمدفتاحی [۱]، حسن قلاوندی [۲]*، محمد حسنی [۳]

[۱] دانشجوی دوره دکترای مدیریت آموزش عالی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی،دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران
[۲] گروه علوم تربیتی، رشته مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران
[۳] گروه علوم تربیتی، رشته مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

* نویسنده مسوول: دانشجوی دوره دکترای مدیریت آموزش عالی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی،دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران
ایمیل: fatahi2070@gmail.com

چکیده

مقدمه: تنظیم و پیشبرد کارراهه یک اقدام دوجانبه و مستلزم تعامل همه جانبه و پویای عضو هیئت علمی و دانشگاه است. موفقیت در این زمینه می‌تواند آثار زیادی در زندگی فردی و سازمانی اعضای هیئت علمی داشته باشد.. هدف پژوهش حاضر، طراحی الگوی کارراهه شغلی بیرونی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه بود.

روش‌ها: به منظور نیل به این هدف، از رویکرد کیفی و از روش تحلیل محتوای کیفی استفاده شد. جامعه پژوهش اساتید دانشگاه ارومیه در سال ۱۳۹۸ که دارای سوابق علمی و اجرایی و همچنین آشنایی به حوزه علوم رفتاری و مدیریت بودند انتخاب و براساس اشباع نظری داده‌ها، تعداد ۲۳ نفر در پژوهش حاضر شرکت کردند. برای گردآوری داده‌ها از روش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد، داده‌های بدست آمده از مصاحبه‌ها به کمک نرم‌افزار کیفی(Maxquda2020) و در قالب کدهای باز و محوری و گزینشی تحلیل شد.

یافته‌ها: پس از بررسی و تحلیل کدهای مصاحبه در دو قالب کد باز و محوری، ۳۳ کد باز و ۵ کد محوری استخراج گردید که بعنوان ابعاد و مولفه‌های اصلی کارراهه شغلی بیرونی اعضای هیئت علمی شناسایی شد و مدل مطلوب کارراهه شغلی بیرونی اعضای هیئت علمی ارائه گردید. ۵ مولفه اصلی کارراهه بیرونی اعضای هیئت علمی عبارتند از شایستگیهای بین‌فردی و تحول‌آفرین، توسعه برون سازمانی پژوهش، ارتباط با صنعت، مراودات و همکاریهای علمی، ارتباط با اجتماع که این ۵ مؤلفه بعنوان ابعاد اصلی کارراهه بیرونی اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه ارائه شد.

نتیجه‌گیری: یافته های این پژوهش حاکی از این است که کارراهه شغلی می‌تواند در زندگی فردی و اجتماعی اعضای هیئت علمی تحولات زیادی را ایجاد نماید و انگیزه‌ها و استعدادها و توانمندیهای فردی اعضای هیات علمی را در راستای مسئولیتها و وظایف شغلی آن ها همسو سازد و همچنین به کسب هویت دانشگاهی و برنامه‌ریزی رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی منجر شود.

واژگان کلیدی: کارراهه شغلی بیرونی، اعضای هیئت علمی، طراحی الگو، مطالعه کیفی

مقدمه

برنامه‌ریزی نیروی انسانی در واقع، پایه‌هایی را برای تدوین سیاست‌های کلی حذف، گزینش، آموزش، جابجایی، ترفیعات و رفاه شکل می‌دهد و از استخدام عجولانه نیروهایی که به طور کامل با نیازهای سازمان تطبیق ندارند، آموزشهای بی‌هدف، نقل و انتقالات بی‌مورد و ترفیعات بی‌ضابطه جلوگیری کرده وباعث نظم در سازمان و تقویت نظام شایستگی می‌گردد [۱]. از این رو متخصصان منابع انسانی به چگونگی پیشرفت کارکنان باید توجه خاص مبذول داشته و با اعمال مدیریت دقیق، مراحل پیشرفت شغلی کارکنان را به طور دقیق و منطقی به منظور دستیابی به اهداف فرد و سازمان مهیا سازند و سازمان باید با یک ارزیابی درست و صحیح به شناخت شغلی افراد پرداخته و پیشرفت آنان را در این مسیر تسهیل نماید[۲]. بنابراین برنامه‌ریزی کارراهه شغلی و مدیریت کارراهه از جمله عواملی هستند که در زمینه توسعه مسیر شغلی کارکنان و اعضای هیئت علمی به آنها پرداخته می‌شود. باید توجه توجه داشت که یک مسیر پیشرفت مناسب و موفق، حاصل تلاش در ایجاد هماهنگی میان نیازهای شخصی، خواسته‌ها و قابلیت‌های فرد است و مدیران برای مدیریت مسیر پیشرفت کارکنان خود، باید به صورت سازمان یافته در جستجوی نیازهای شخصی، خواسته‌ها، انگیزه‌ها و استعدادهای افراد باشند[۳].

یکی از مهمترین سازمانهای دانش‌بنیان که می‌تواند در حرکت متعالی و توسعه جامعه نقش‌افرینی نمایند. نهادهای علمی و آموزشی است که مهمترین آنها دانشگاهها و موسسات آموزش عالی می‌باشد. در واقع دانشگاهها از مهمترین مولفه‌های نظام آموزشی و از اساسی‌ترین عناصر توسعه و پیشرفت در همه جوامع، خصوصا کشورهای در حال توسعه به شمار می‌آیند. در این میان عملکرد این سازمانها می‌تواند زیر ساخت توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی نظام را تحت تاثیر قرار دهد[۴]. در میان این سازمانها، سازمان دانشگاهی نقش مهم و حساس و پیچیده‌ایی را برعهده دارند، زیرا دانشگاه به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری، نقش حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا می‌کند. دانشگاه متشکل از نیروهای متخصص، متعهد و خلاق است که با استفاده از امکانات و تجهیزات به فعالیت علمی مشغول می‌باشند و این نیروی انسانی متخصص با استفاده از منابع، اهداف سازمان را محقق می‌سازند و موجبات شکوفایی و پیشرفت جامعه را فراهم می‌آورند[۵]. اعضای هیئت علمی متخصصانی هستند که مسئولیت آموزش و اشاعه علم و دانش را در دانشگاه به عهده داشته و کیفیت و توسعه دانش تا اندازه زیادی به چگونگی عملکرد این اعضا وابسته است. بررسی فعالیتهای اعضای هیئت علمی و نوع تعامل آنها، بازخورد مناسبی را برای تجزیه و تحلیل مسائل آموزشی و تصمیم‌گیریهای اساسی و برنامه‌ریزی عملکرد خود آگاهی یافته و برای افزایش کیفیت فعالیت‌های خود اقدام کنند[۶]. اعضای هیئت علمی در نظام آموزش عالی نیز به دلیل آگاه و مسلط بودن بر بسیاری از ره‌آوردهای محیطی و اجتماعی خود، نیاز به انگیزه‌های ویژه‌ای دارند؛ که متمایز از دیگر اقشار و طبقات اجتماعی است. اساتیدی که به تازگی در محیط‌های آموزشی به خصوص دانشگاهها استخدام می‌شوند ممکن است در زمینه تدریس، تحقیق، تشخیص وظایف، مسائل رفاهی، ارتباطی، اداری و مالی با مشکلاتی روبه‌رو شوند که به مرور، ضمن کاهش بهره‌وری، آنها را از رسالت اصلی سازمان دور می‌سازد. چنانکه این اعضا دلگرمی و انگیزه کافی برای فعالیت و پیشرفت علمی نداشته باشند، استقلال علمی و اقتصادی دچار مشکل می‌شود[۷]. به اعتقاد لیک [۸] دانشگاه برای پاسخ به اقتضائات محیط و تضمین بقا و اثربخشی خود، در شرایط متحول امروزی باید بتواند خود را به طور مستمر و به نحو اثربخشی بازآفرینی نماید. این امر مستلزم آن است که نظام آموزشی نگاه ویژه‌ای به کارراهه شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه داشته باشد. شناسایی کارراهه شغلی و تمایلات افراد برای انتخاب مسیرهای شغلی خود یکی از مهمترین اقدامات لازم برای برنامه‌ریزی مسیرشغلی است. تکیه‌گاه‌های شغلی ناشی از تمایلات درونی شخص و درک شخص از خود در رابطه با زندگی شغلی خویش می‌باشد و می‌تواند شامل باورها، ارزشها و نیازهایی باشد که در مسیر حرکت شغلی شخص شکل می‌گیرند[۴]

تحقیقی تحت عنوان تکیه‌گاه‌های شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه و رابطه آن با تعهد سازمانی توسط قلاوندی، سلطان‌زاده و علیزاده در سال ۱۳۹۳ انجام شد. نتایج بدست آمده نشان داد که ۱. اعضای هیئت علمی دانشگاه تمامی ابعاد تکیه‌گاههای شغلی را دارا هستند. ۲. بین شایستگی فنی – کارکردی، شایستگی مدیریت

عمومی، خودمختاری – استقلال، امنیت – ثبات، خلاقیت کارآفرینی، چالش محض و سبک زندگی با کل ابعاد تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. ۳. تکیه‌گاههای شایستگی مدیریت عمومی، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش محض و امنیت و ثبات می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار ابعاد تعهد سازمانی (تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله) را پیش‌بینی کنند[۹]

پژوهشی با عنوان تبیین رابطه بین کارراهه‌ی شغلی و تعهد سازمانی در بین اعضای هیئت علمی توسط حسن قلاوندی و وحید سلطانزاده در سال ۱۳۹۱ انجام شده است، نتیجه این تحقیق این بود که میان شایستگی فنی – کارکردی و مدیریت عمومی و کل مولفه‌های تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد[۸]

در مطالعه‌ای تحت عنوان بررسی براساس حوزه کارراهه شغلی اعضای هیئت علمی در دانشگاه مرسین در سال ۲۰۱۰ توسط بورکو و گیزرانجام شد. نتایج نشان داد که ارزش کارراهه شغلی اعضای هیئت علمی فقط منحصر به امنیت اقتصادی و پایداری نیست بلکه همچنین نگهداری یک توازن زندگی کاری سالم را هم دربرمی‌گیرد[۱۰].

از این رو هدف این پژوهش در جهت جنبه دانش‌افزایی کارراهه شغلی و فهم جدید از کارراهه شغلی در جهت ابعاد درونی و بیرونی است که در تحقیقات قبلی مورد غفلت و نادیده گرفته است، تا با ایجاد برنامه‌ریزی و مدیریت کارراهه شغلی بیشتر مورد توجه قرار گیرد و اینکه در راستای توسعه و اهمیت آن در سازمانها و علی‌الخصوص در محیطهای آموزش عالی و اعضای هیئت علمی که رکن اساسی این سازمان می‌باشد اقدامات بیشتر و بهتری انجام گیرد.

روش کار

روش تحلیل داده‌ها نیز روش تحلیل محتوای کیفی بود . بنابراین ضرورت استفاده از روش کیفی در این پژوهش، به این دلیل است که «کارراهه شغلی بیرونی» مفهومی بسی فراتر از مشاهده عینی از طریق پرسشنامه را می‌طلبد و بایستی بر پایه ذهنیت افراد برای تفسیر ذهنی محتوایی داده‌های متن، بررسی شوند. بنابراین دستاورد کیفی این پژوهش، شناسایی الگوی مولفه‌های شغلی بیرونی اعضای هیئت علمی و سپس طراحی الگو براساس این مولفه‌ها بود. در بخش کیفی در چارچوب این روش پژوهش، برای آگاهی از نظرات و ایده‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه در ارتباط با حوزه کارراهه شغلی بیرونی، تعداد ۲۳ مورد مصاحبه به روش نیمه‌ساختاریافته انجام شد. تعداد مصاحبه‌ها از قبل مشخص نبوده است، بلکه فرایند مصاحبه با صاحبنظران تا هنگام شناسایی و توصیف هرچه روشنتر جنبه‌ها و مولفه‌های نهفته کارراهه شغلی درونی و بیرونی اعضای هیئت علمی و دستیابی به اشباع نظری ادامه پیدا کرد. منظور از اشباع نظری حالتی است که پژوهشگر در آن به طور ذهنی به این نتیجه می‌رسد که داده‌های جدید اطلاعات یا شناخت بیشتری نسبت به تدوین مقوله‌ها به دست نمی‌دهند. بنابراین تعداد و تنوع مصاحبه‌ها حجم نمونه آماری را تعیین کرده است. فرآیند مصاحبه به گونه‌ای اجرا شده است که بعد از هر مصاحبه داده‌ها کدگذاری و تحلیل شدند تا همگام با شناسایی ابعاد مطرح شده از سوی صاحبنظران، این ابعاد در مصاحبه‌های بعدی پیگیری شوند. مصاحبه تا جایی ادامه پیدا کرده است که مشخص شد، یافته‌ها تکرار می‌شوند و مصاحبه‌های جدید شناخت بیشتری نسبت به تدوین مقوله‌ها به دست نمی‌دهند. در زیر سوالات مصاحبه آورده شده است.

سوالات مصاحبه:

۱. اهمیت و وظیفه اعضای هیئت علمی در ارتباط با خود و دانشگاه و جامعه چیست؟
۲. بعنوان یک فرد هیئت علمی، تا چه اندازه موافق کار علمی – اجرایی فرد هیئت علمی هستید؟ ارزیابی خودتان را در این مورد با مصداق‌های عینی ذکر نمایید
۳. از دیدگاه شما، اصلی‌ترین ابعاد و مولفه‌های الگوی کارراهه شغلی بیرونی اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه کدامند؟

مشخصات کلی مصاحبه‌شوندگان مرحله کیفی پژوهش در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول شماره ۱. مشخصات کلی مشارکت‌کنندگان در مصاحبه کیفی

ردیف	مرتبه علمی	سابقه خدمت	دانشکده	گروه علمی	مدت مصاحبه
۱	استاد	۱۴ سال	ادبیات	جغرافیا	۳۵دقیقه

۲	استاد	۲۸سال	ادبیات	جغرافیا	۳۲دقیقه
۳	دانشیار	۱۴ سال	منابع طبیعی	شیلات	۳۵دقیقه
۴	دانشیار	۸ سال	منابع طبیعی	شیلات	۲۲دقیقه
۵	استادیار	۷سال	مدیریت	اقتصاد	۲۱دقیقه
6	استادیار	۸سال	علوم پایه	زیست شناسی	۲۵دقیقه
7	استادیار	۸سال	منابع طبیعی	جنگلداری	۳۰دقیقه
8	استادیار	۷سال	منابع طبیعی	آبخیزداری	۳۰دقیقه
۹	دانشیار	۷سال	علوم پایه	ریاضی	۲۷دقیقه
۱۰	استادیار	۷سال	کامپیوتر	کامپیوتر	۲۴دقیقه
۱۱	استاد	۲۶سال	علوم ورزشی	مدیریت ورزشی	۳۵دقیقه
۱۲	استادیار	۴سال	علوم ورزشی	رفتار حرکتی	۲۰دقیقه
۱۳	استادیار	۸سال	علوم پایه	ریاضی	۳۲دقیقه
۱۴	دانشیار	۱۴ سال	ادبیات	روانشناسی تربیتی	۲۸دقیقه
۱۵	دانشیار	۸سال	فنی مهندسی	مهندسی مکانیک	۳۲دقیقه
۱۶	استادیار	۱۵ سال	اقتصاد و مدیریت	مدیریت مالی	۲۵دقیقه
۱۷	پروفسور	۱۹ سال	برق و کامپیوتر	مخابرات	۴۰دقیقه
۱۸	دانشیار	۳۰سال	علوم پایه	زیست شناسی	۳۵دقیقه
۱۹	دانشیار	۱۵سال	علوم پایه	زیست شناسی	۳۰دقیقه
۲۰	دانشیار	۱۴سال	علوم پایه	زیست شناسی	۲۸دقیقه
۲۱	استاد	۳۰ سال	دامپزشکی	دامپزشکی	۳۰دقیقه
۲۲	استاد	۲۹ سال	دامپزشکی	بهداشت موادغذایی	۳۰دقیقه
۲۳	استاد	۲۱سال	علوم پایه	شیمی	۴۰دقیقه

جامعه پژوهش شامل تمامی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه و اعضای هیأت علمی که در پست‌هایی چون ریاست دانشکده، ریاست دانشگاه، مدیریت پژوهش دانشگاه و دانشکده، سردبیری مجله ISI یا مجله علمی- پژوهشی فعالیت داشتند یا دارند و همچنین اعضای هیأت علمی که پژوهشگر نمونه در سطح کشور بودند، مورد مصاحبه قرار گرفتند. به منظور نمونه‌گیری از آنها، از روش نمونه‌گیری هدفمند مبتنی بر گلوله برفی استفاده شد. برای انتخاب نمونه و اطمینان از بررسی دیدگاه همه گروهها، اعضای هیئت علمی براساس تخصص و سوابق و رشته و گروههای آموزشی طبقه‌بندی و انتخاب شدند. سپس با آنها مصاحبه نیمه‌ساختارمند انجام شد. انجام مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری داده‌ها(Theoretical saturation) ادامه پیدا کرد. روایی سوالات توسط استاد راهنمای اول و دوم و سه استاد دیگر بهمراه ۴ دانشجوی دوره دکترا که سوابق کار در زمینه پژوهش کیفی را داشتند تایید شد. برای مقبولیت داده‌ها ۴ معیار گوبا و لینکلن(Goba & Lincoln) که شامل اعتبار(Credibility)، تأییدپذیری (Confirm ability)، قابلیت اعتماد (Dependendability) و قابلیت انتقال (Transferability) است به طور پیوسته مورد نظر محققان خواهد بود. با وجود اختصاص زمان کافی برای جمع‌آوری داده‌ها، حسن ارتباط با شرکت کنندگان و انجام مصاحبه در مکانهای انتخاب شده توسط شرکت‌کنندگان، تأیید دست نوشته‌ها توسط شرکت‌کنندگان، رعایت حداکثر تنوع در انتخاب شرکت‌کنندگان، ثبت کامل و پیوسته فعالیتهای پژوهشگر درباره چگونگی جمع‌آوری و تحلیل دادهها، بازخوانی کدهای استخراج شده توسط افراد

متخصص، تأیید ناظر خارج از مطالعه و ارائه نمونه نقل قولهای شرکت‌کنندگان (به همان صورتی که اظهار کرده بودند) در قسمت یافته‌های تحقیق، سعی بر تحقق آن ها شده است. داده‌ها هم در دو مرحله کدگذاری باز، محوری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند که البته تمامی این فرایند با استفاده از نرم افزار Maxquda2020 انجام شده است.

یافته‌ها

الف- از دیدگاه اعضای هیئت علمی ابعاد و زیر مولفه‌های کارراهه شغلی بیرونی اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه کدامند؟

برای پاسخگویی به این سؤال داده‌های کیفی جمع‌آوری شده از طریق کدگذاری در نرم افزار مکس کیو دی ای تجزیه و تحلیل شد. در اولین گام، پژوهشگر پس از هر مصاحبه، گفته‌ها را تحت یک جمله یا پاراگراف استخراج کرده و یک برچسب مفهومی بر آن زده که این اولین قدم در تجزیه و تحلیل محسوب شده‌است؛ پس از چندین مصاحبه، مضامین و مفاهیم تحت مقولاتی انتزاعی‌تر دسته-بندی و بیش از ۴۵ کد یا مضمون مشخص شد، که پس از چکیده‌سازی و حذف کدهای مشابه سرانجام تعداد انها به ۳۳ تا کد در قالب ۵ مولفه اصلی گزینش و نهایی گردید. یافته‌های حاصل از کدگذاری باز و محوری در جدول ۲ قابل مشاهده است.

جدول شماره ۲. یافته‌های حاصل از کدگذاری باز و گزینشی

تم اصلی	تم‌های محوری	تم‌های فرعی
کارراهه بیرونی	شایستگی‌های بین فردی و کارآفرینانه	داشتن تخصص و تجربه، توانمندیهای اجرایی، متخصص و ایده‌پرداز، قابلیت اجرایی، دادن مشاوره تخصصی به سازمانهای متبوع، داشتن احساس مسئولیت، خودآگاهی، توانایی هوش هیجانی
	توسعه برون سازمانی پژوهش	انجام طرحهای تحقیقاتی، انجام طرحهای مشترک با متخصصان و کارشناسان، انتشار مقالات علمی مفید و کاربردی، انجام پژوهشهای کاربردی
	ارتباط با صنعت	عرضه تحقیقات کاربردی به سازمانهای متبوع، ارتباط با شرکتهای دانش‌بنیان، راه‌اندازی شرکتهای دانش‌بنیان، تولید محصولات نوآورانه، اصل مشتری محور بودن پروژه‌ها
	ارتباط با اجتماع	ارتباط با بخشهای مختلف جامعه، داشتن برنامه برای پاسخگویی به تقاضاهای اجتماعی، آموزش براساس نیازهای جامعه، ایده‌پردازی در ارتباط با مسائل جامعه، ارتباط محتوای درس با خارج از دانشگاه
	مراودات و همکاریهای آکادمیک	انجام پروژه‌های کلان جامعه بصورت تیمی، تشریک مساعی با نهادها، داشتن روحیه تیمی، امکان داوری کردن مقالات مجلات معتبر داخلی و خارجی، همکاری مداوم و مستمر با پارکهای فناوری، عضویت در کمیته‌های تخصصی و علمی کشور

مولفه‌های اصلی کارراهه بیرونی همانطور که در جدول شماره ۲ نشان داده شده است پس از مصاحبه با ۲۳ استاد دانشگاه بدست آمده است. ۳۳زیر مولفه حاصل شد که همه آنها پس از کدگذاری باز و محوری و گزینشی که با استفاده از نرم افزار Maxquda۲۰۲۰ داده‌ها مورد تحلیل و گزینش قرار گرفتند و این ۳۳ کد باز در قالب ۵ کد اصلی بعنوان مولفه‌های اصلی الگوی کارراهه شغلی بیرونی اعضای هیئت علمی شناسایی شدند.

۱. شایستگی‌های بین فردی و کار آفرینانه:
مصاحبه‌شوندگان براین باور هستند که اگر فرد هیئت علمی از شایستگی‌های فردی و کارآفرینانه برخوردار نباشد نمی‌تواند در درارتباط با کار و شغلش موفق شود و اینکه در ارتباط و تعاملات رشته و تخصصش با دنیای خارج از دانشگاه فردی اثربخش و کارا نخواهد شد. آنها براین باور هستند که فرد هیئت علمی که از لحاظ فردی در درجه بالایی باشد و اینکه فردی تحول‌آفرین و کارآفرین باشد زیرا افرادی که کارآفرین باشند خلاقانه مسائل را حل می‌کنند، با خطرپذیری و تحمل قابل توجه، تهدیدها و تنگناهای محیطی را به فرصت تبدیل می‌کنند

» فرد هیئت علمی باید فرد تحول‌آفرین و کارآفرین باشد، توانمند و متخصص باشد، اهل اجرا و عمل باشد،

خودآگاهی درونی و بیرونی داشته باشد، فرصتها و تهدیدها را شناسایی کند و همواره برای راه‌حل آن چاره و تدبیری بیندیشد، احساس مسئولیت اجتماعی داشته باشد»(مصاحبه‌کننده شماره)

۲. توسعه برون سازمانی پژوهش: مصاحبه‌شوندگان براین باور هستند که یکی از ابعاد مهم کارراهه بیرونی فرد هیئت علمی در جهت ارتباط با محیط خارج از دانشگاه این است که فرد هیئت علمی باید در زمینه تحقیق و تفحص سرآمد باشد. آنها بر این باور بودند که بالندگی‌فرد هیئت علمی در زمینه پژوهش برای ارتباط با دنیای بیرونش لازم و ضروری می‌باشد. زیرا اگر فرد هیئت علمی در زمینه تحقیق و تفحص کنجکاو نباشد، نمیتواند از راهبردهای حل مسئله استفاده کند، نمیتواند مسائل و مشکلات مرتبط با حوزه و تخصصش را در جامعه حل نماید.

«هر فرد هیئت علمی باید در زمینه تحقیق و پژوهش نوآور باشد، طرحهای پژوهشی خوب و هدفمند را انجام دهد، در کارگاههای بزرگ جهت تقویت خودش در کار پژوهش شرکت نماید، آموزشهایش از درون پژوهش باشد و به دانشجویان فنون پژوهش و راهبرد حل مسئله را بیاموزد» .(مصاحبه‌کننده شماره ۱۲).

۳. ارتباط با صنعت: یکی دیگر از ابعاد کارراهه بیرونی اعضای هیئت علمی در جهت توسعه مسیر شغلی ارتباط با صنعت می‌باشد. مصاحبه‌شوندگان براین باور هستند که اگر فرد هیئت علمی در این مسیر گام بردارد می‌تواند موفقیت و توسعه خودش را تضمین نماید. آنها براین باور بودند که اگر فرد هیئت علمی با توجه به دانش و مهارت خود بتواند آن را در عرصه تولید و صنعت بکار ببرد موجب پیشرفت آن خواهد شد. ارتباط با دانشگاه و شرکتهای دانش‌بنیان باعث می‌شود که فرد هیئت علمی هم باعث ایجاد حرفه و یادگیری بیشتر در او شود.

«فرد هیئت علمی بایدتحقیقات کاربرید انجام بدهد و اینکه باید آن را به سازمانهای متبوع عرضه نماید، با شرکتهای دانش بنیان ارتباط برقرار نماید، در حد توانش بتواند شرکتهای عام‌المنفعه را راه‌اندازی نماید، در انجام پروژه‌ها و کارهای تحقیقاتی باید بر اصل مشتری بودن تاکید نماید»(مصاحبه‌کننده شماره ۲۲).

۴. ارتباط با اجتماع: یکی دیگر از ابعاد کارراهه شغلی بیرونی که از دل مصاحبه‌شوندگان بیرون آمد، ارتباط با اجتماع بود. آنها براین باور بودند که فرد هیئت علمی باید بتواند از دانش و پژوهش و یادگیریش در راستای منافع جامعه استفاده کند. زیرا یکی از وظایف دانشگاه احساس مسئولیت اجتماعی است اگر این احساس در ارزشهای درونی دانشگاه و افراد تحصیل‌کرده ایجاد شود، ارتباط بیشتر دانشگاه و اعضای هیئت علمی با دانشگاه خواهد شد. ارتباط با جامعه باعث ایجاد نگرش مثبت در اذهان جامعه نسبت به علم و تحصیل حواهد شد و باعث می‌شود که جامعه این تفکر را در انها بوجود بیاید که علم و تحصیل می‌تواند راهگشای مشکلات جامعه گردد.

«هر فرد هیئت علمی باید سعی کند با بخشهای مختلف جامعه ارتباط برقرار کند، در سطح جامعه گفتمان جدید راه‌اندازی نماید، آموزشهایش با مسائل جامعه مرتبط باشد، و رویکرد تدریس و اموزشش براساس نیازهای امروز جامعه باشد، خودش را از جامعه منفک ننماید»(مصاحبه‌کننده شماره ۱۵).

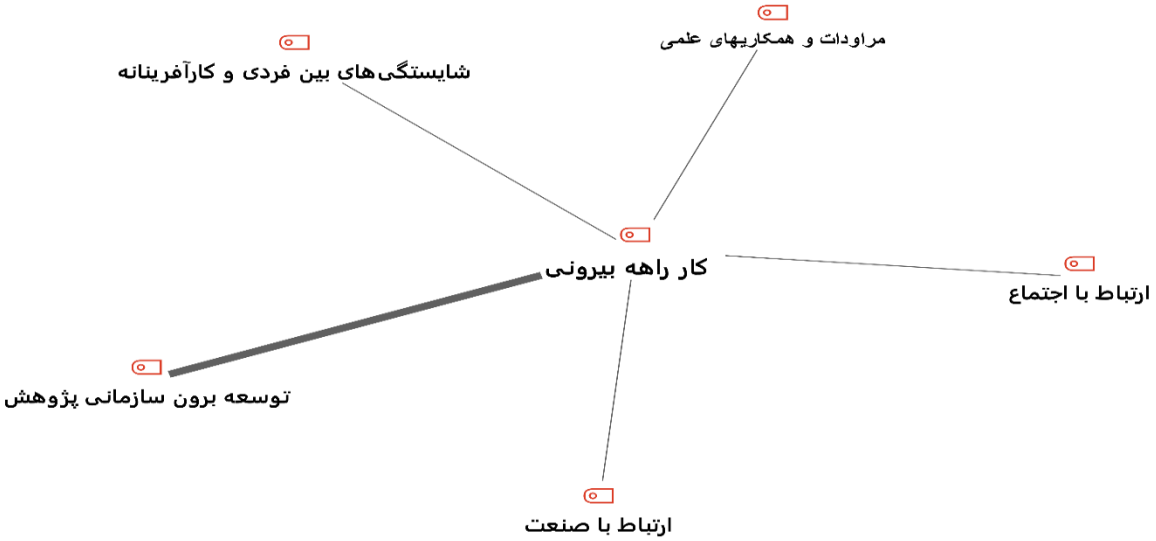
۵. مراودات و همکاریهای آکادمیک: مصاحبه شوندگان بر این باور بودند که فرد هیئت علمی باید باور و ایمان قلبی به کار گروهی داشته باشد. باید سعی کند با همکاران گروهی خود کار تحقیقی را انجام دهد. با اساتید خارجی ارتباط داشته باشد. فرد هیئت علمی باید برای پیشرفت کارش سعی کند با اساتید معتبر رشته‌اش در داخل و خارج از ایران ارتباط و همکاری علمی داشته باشد. باید همواره تلاش نماید که در کنفرانسهای ملی و بین‌المللی شرکت کند تا همیشه به‌روز باشد و اطلاعات دست اول در اختیار داشته باشد. فرد هیئت علمی باید در کمیته‌های تخصصی و علمی کشور حضور موفق داشته باشد. برای رسیدن به جایگاه برتر و موفقیت در تدریس و علمش باید با پارکهای فناوری هم ارتباط مستمر و مداومی داشته باشد.

«باید دنبال کار تیمی باشد، با نهادها و اساتید مربوط تشریک مساعی داشته باشد، دنبال تولید مقالات مشترک و کار تیمی با همکاران خودش باشد، در کمیته‌های تخصصی عضو باشد،اهل مراوده و تعامل در

کار علمی و تحقیق باشد».(مصاحبه‌کننده شماره، ۱۷).

ب- مدل مفهومی مناسب برای کارراهه بیرونی دانشگاه ارومیه چگونه است؟

در پاسخ به سؤال مذکور مصاحبه با افراد صاحبنظر در زمینه کارراهه بیرونی اعضای هیأت علمی، مقوله‌های اصلی و فرعی مربوط به کارراهه بیرونی اعضای هیئت علمی احصاء و مدل مفهومی نهایی تدوین شد. الگوی ارائه‌شده برای کارراهه بیرونی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه به صورت شکل ۱ است.



شکل شماره ۱. الگوی کارراهه شغلی بیرونی اعضای هیئت علمی

بحث

این پژوهش با هدف طراحی الگوی کارراهه شغلی بیرونی اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه انجام شد. این الگو می‌تواند برای توسعه و مدیریت و برنامه‌ریزی دوران کاری و مسیر شغلی اعضای هیئت علمی مناسب باشد به طوری که هم فرد هیئت علمی می‌تواند براساس آن دوران حرفه‌ای و کاری خودش را تنظیم و مدیریت نماید و هم اینکه براساس آن به پیشرفت و توسعه برسد و ارتقای شغلی و ترفیع درجه و همچنین افزایش انگیزش و تلاش بیشتر را براساس این الگو طراحی و برنامه‌ریزی نماید. حالا با توجه به اهمیت کارراهه شغلی در سازمان و مخصوصا در دانشگاهها و اعضای هیئت علمی این باور ایجاد می‌گردد که فرد هیئت علمی و دانشگاه در ارتباط با جامعه چه مسیر شغلی را برگزینند. یافته‌های پژوهش هم به کارراهه بیرونی اعضای هیئت علمی اشاره داشت که پس از بررسی تحلیل مصاحبه‌ها ۵ تا مولفه اصلی از آنها استخراج شد. بعد اول آن شایستگی‌های بین فردی و کارآفرینانه بود. شایستگیهای فردی و کارآفرینانه اولین بعد از پنج بعد کارراهه بیرونی اعضای هیئت علمی می‌باشد که هر فرد هیئت علمی باید در این مسیر این را داشته باشد. شایستگی فردی همان توانایی خودمدیریتی، توانایی خودانگیزشی، توانایی خودآگاهی، احساس مسئولیت اجتماعی می‌باشد. شایستگی کارآفرینانه به مجموعه‌ای از ویژگیهای ضمنی مانند دانش عمومی و تخصصی، انگیزه‌ها خصایص، خویشتن‌پنداری‌ها، نقشهای اجتماعی، مهارت‌ها، نگرشها، ارزشها، باورها، توانایی‌ها، شخصیت، خرد، تخصص(اجتماعی، فنی و مدیریتی)، طرز فکر و گرایشهای رفتاری گفته می‌شود که در نتیجه‌ی آغاز به کار، ابقا و یا رشد یک فعالیت مخاطره‌آمیز بروز کرده است[۱۱].

دیگر ابعاد مهم کارراهه بیرونی اعضای هیئت علمی، توسعه برون سازمانی پژوهش است که به نوعی همان بالندگی حرفه‌ای در پژوهش می‌باشد. فرد هیئت علمی که دارای توان پژوهشی و توان اندیشیدن و راهبرد حل مسئله داشته باشد بهتر و موثرتر می‌تواند در این زمینه موفق باشد، و اینکه خودش را با دنیای بیرون از دانشگاه وفق دهد و به راحتی می‌تواند ارتباط بیشتری با نهادهای خارج از دانشگاه

برقرار کند و در جهت حل مسائل جامعه کوشاتر باشد. زیرا یکی از ابعاد توسعه مسیر شغلی فرد هیئت علمی، همان بالندگی در تحقیق می‌باشد که به فرد انگیزه و شایستگی بهتر و بیشتری می‌بخشد. تعالی و توسعه پژوهشی اعضای هیأت علمی به عنوان مکانیسم کیفیت بخشی به نیروی‌های مولد علم، عملکرد و اثربخشی دانشگاه را ارتقاء بخشیده و نقش آن را به مثابه مجموعه متولی جنبه‌های مختلف جوامع برجسته می‌سازد. در مدل داوود قرونه[۱۳۹۵]، مدل بالندگی اعضای هیأت علمی شامل ابعاد بالندگی فردی، بالندگی آموزشی و بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی است. بالندگی پژوهشی به توسعه و ارتقای مهارت‌های پژوهشی هیأت علمی از جمله مسأله‌شناسی، روش‌شناسی تحقیق، طرح‌ریزی پژوهش، و تحلیل‌های پژوهشی می‌پردازد[۱۱]. یافته‌های پژوهشی حسنی[۱۲]، قاسمی و حجازی و حسینی[۱۳]، جعفری و شفیع‌زاده[۱۴] ،کیوان، کین[۱۵] و شیربیگی، نعمتی و ساعدی[۱۶] بصورت مستقیم و غیرمستقیم با این مولفه ارتباط دارد.

سومین بعد از کارراهه بیرونی اعضای هیئت علمی ارتباط با صنعت می‌باشد. چندین دهه است که در کشور ما از ارتباط صنعت و دانشگاه صحبت به میان می‌آید. ارتباطی که از طریق اعضای هیئت علمی و دانش و پتانسیلی که دارند محقق خواهد شد. ارتباط اعضای هیئت علمی با صنعت باعث افزایش بهره‌وری اعضای هیئت علمی، دانشگاه و صنعت خواهد شد. مصاحبه شوندگان این تحقیق معتقد بودند که اگر فرد هیئت علمی از این راه اقدام نماید هم باعث توسعه مسیر شغلی ایشان خواهد شد و اینکه باعث تامین سرمایه و جذب اعتبارات مالی برای خود و دانشگاه بهمراه دارد. و همین ارتباط منجر به ارتقا پژوهشها و اختراعات، تولید علم، تولید مقالات کاربردی، ارتباط بیشتر با شرکتهای دانش‌بنیان می‌شود. نتایج این تحقیق و این مولفه با یافته‌های میارکلائی[۱۷]، فائض و شهابی[۱۸] همخوانی دارد.

چهارمین بعد از مولفه‌های کارراهه شغلی بیرونی اعضای هیئت علمی ارتباط با اجتماع است. بدون شک و طبق نظرات مصاحبه‌شونده‌ها اگر افراد هیئت علمی ارتباطشان را با جامعه قطع کنند هم در درجه اول آنها ضرر خواهد کرد و هم اینکه محتوا و یادگیری بدون هدف و نتیجه می‌ماند. زیرا دانشگاه و اعضای هیئت علمی باید احساس مسئولیت اجتماعی داشته باشند. دانشگاه باید در قبال جامعه پاسخگو باشد. اعضای هیئت علمی باید برای پیشرفت و حل مشکلات جامعه مطالعه عمیق انجام بدهند، دانشجویانشان را به این سمت ترغیب نمایند. به عبارتی توسعه ی پایدار زمانی حاصل می شود که نقش مسئولیت اجتماعی در آن پررنگ باشد.

بعد پنجم کارراهه شغلی بیرونی اعضای هیئت علمی، مراودات و همکاریهای آکادمیک می‌باشد. به باور مصاحبه‌شوندگان کار علمی بدون مشارکت و کار گروهی موفقیت چندانی بهمراه ندارد، پس لازم است که اعضای هیئت علمی در انجام طرحها و کارهای تحقیقاتی باید سعی کنند با مشارکت گروه، و افراد هیئت علمی سایر دانشگاه مراودات علمی داشته باشند. زیرا کار تیمی مجموعه‌ای از ادراکات، رفتارها و نگرش‌های منعطف و وابسته به هم و مشترک برای رسیدن به اهداف مورد نظر است. یافته های این پژوهش بصورت پژوهش کیفی بود. اما جهت اعتباریابی این مدل و ابعاد کارراهه بیرونی پیشنهاد می‌گردد به صورت پژوهش کمی بررسی شود. ابعاد این کارراهه را با متغیرهای دیگر در پژوهشهای آینده بررسی نمایید. از آنجایی که یافته‌های این پژوهش حاصل نظرات و بررسیهای بدست آمده از اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه هستند، پیشنهاد می‌گردد جهت نتایج ژرف‌تر و عمیقتر آن از نظرات و دیدگاههای اعضای هیئت علمی دانشگاههای دیگر استفاده نمایید زیرا بررسی دیدگاهها و نظرات آنها با نظرات این پژوهش می‌تواند نتایج و ابعاد مطمئن‌تری را بدست بیاورد. ارتباط مولفه‌هابی کارراهه بیرونی را با کارراهه درونی مقایسه و مورد سنجش قرار بدهید. پیشنهاد می‌گردد که جهت نتایج بهتر و بازآزمایی این الگو از نظرات و دیدگاههای اعضای هیئت علمی رشته‌های مختلف استفاده شود و سپس مقایسه‌پذیری در آن براساس نظرات این اساتید در رشته‌های مختلف صورت گیرد.

نتیجه‌گیری

نتایج این مطالعه نشان داد که با استفاده از منابع معتبر و استفاده از نظر متخصصان الگویی ارائه شود که بتواند برای اعضای هیئت علمی که رکن اصلی دانشگاه را تشکیل می‌دهند، سودمند و راهگشا باشد. از همین رو الگوی طراحی پیشنهادی برای اعضای هیئت علمی موجب کیفیت و توان علمی آموزش عالی بخصوص در امر آموزش و پژوهش برای آنها و از همه مهمتر سبب

تربیت افراد نخبه و متخصص شود تا انها بتوانند نقش مهمی را در امر توسعه کشور ایفا نمایند و این الگو بتواند چارچوبی را برای توسعه همه جانبه اعضای هیئت علمی و دانشگاهیان فراهم نماید تا دست‌اندرکاران نظام اموزش عالی به گونه‌ای برنامه‌ریزی نمایند که رشد و ارتقای همه جانبه اعضای هیئت علمی خود را فراهم بیاورند.

ملاحظات اخلاقی

حقوق مادی و معنوی و بایدها و نبایدهای مالکیت فکری محققان براساس قانون کپی‌رایت و با ذکر منابع محفوظ مانده است. تمامی سوالات مصاحبه با اساتید راهنما و مطالعات تنظیم شده است و همچنین با عماهنگی مسئولین و کارشناس آموزش تحصیلات تکمیلی و اساتیدی که در مصاحبه‌ها مشارکت نموده‌اند و اینکه با هماهنگی و تایید حراست دانشگاه ارومیه، این کار پژوهشی انجام و اجرا گردید. در راستای رعایت نکات فوق، این پژوهش کد اخلاق شماره **م ک ۲۸۳** را از کمیته اخلاق دانشگاه ارومیه اخذ نموده است.

تضاد منافع

نویسنده اعلام می دارد که هیچ گونه تعارض منافع وجود ندارد.

سپاسگزاری

بدینوسیله از اساتید محترم راهنما و مشاور دانشگاه ارومیه جناب دکتر قلاوندی و دکتر حسنی که در حوزه روش کیفی ماهر بودند و در جهت باکیفیت‌بودن کار این پژوهش و اینکه در زمیه اعتبار یابی داده‌های مصاحبه نهایت کمک و راهنمایی کردند، کمال تشکر و قدردانی نموده و همچنین کسانی که در زمینه برقراری مصاحبه در ارتباط با کار تحقیقی همکاری کرده‌اند تشکر می نماید.

منابع

1.Atmani m. Appropriate Model of Competency-Based Human Resource Planning. 2014.[persian]
2.Ahi p. Designing a Career Planning Model for NAJA Border Officers .2011.[persian]
3.D. f. Employee Progress Management,. 1 ed. tehran: Mahkameh; 2014.[persian]
4.Schein EH. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. Academy of management perspectives. 1996;10(4):80-8.
5.SL D, Schuler RS. Human Resources Management and Human Resources: Higher Education Institute of Management and Planning; 2008.
6.rastegar Se, yousefi R. Identifying and Measuring the Components of Job Performance of Faculty Members in Public Universities of Tehran. Quarterly Journal of Research in Educational Systems. 2018(12):395-413.[persian]
7.Mk da, M. nobakht M. The role of effective factors in motivating faculty members of Islamic Azad University. Astara Branch Quantitative Studies in Management. 2012;4(4):211-30.[persian]
8.Hs g, soltanzadeh V. Explaining the Relationship between Career Career and Organizational Commitment. Journal of Scientific-Research Executive Management. 2012;7(4.).[persian]
9.Ghalavandi H, Soltanzadeh V, Alizadeh M. Study on career anchors of the faculty members of University of Urmia and its relationship with organizational commitment. Educational Measurement and Evaluation Studies. 2014;4(5):11-31. .[persian]
10.Unal B, Gizir S. An investigation on the dominant career anchors of faculty members: The case of Mersin University. Educational Sciences: Theory and Practice. 2014;14(5):1759-65.
11.Jordan C, Doherty WJ, Jones-Webb R, Cook N, Dubrow G, Mendenhall TJ. Competency-based faculty development in community-engaged scholarship: A diffusion of innovation approach. Journal of Higher Education Outreach and Engagement. 2012;16(1):65-95.
12.hasani H, . Developing a structural model for evaluation of faculty members core competencies in Urmia University, Application of hierarchical analysis process. career & organization counseling. 2014;6(18):55-75. .[persian]
13.Ghasemi J, Hosseini M, Hejazi Y. Analysis the effective factors on success of faculty members university outreach services in agricultural faculties of Iran. Journal of Higher Education. 2009;2(1):1-20.[persian]

14.Edjtehadi M, Ghorchian N, Jaafari P, Shafizadeh H. Identifying Dimensions and Components of Faculty Members Developments in Order to Present of A Conceptual Model. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education. 2012;17(4):21-6.[persian]
15.Qiuyan T, Qin H. Analysis on the competency model of the lecturers in the application oriented university. 2009.
16.Shirbagi N, Nemati S, Saedi R. The Understanding of the Concept of Scholarship in Viewpoint of Faculty Members. 2019;12(45):29-60 [persian]
17.samadi H, samadi myerkalaae H. Theories and Models of Relationship Between Industry and University in Knowledge-based Economy. Roshd -e- fanavari. 2013;9(35):1-10 [persian]
18.faaz A, shahabi A. Evaluation and Prioritization of University-Industry Barriers (Case Study of Semnan City. Quarterly Journal of Leadership and Educational Management of Islamic Azad University Garmsar Branch. 2011;4(2):97-124 [persian]