مجله علوم پزشکی رازی دوره ۳۰، شماره ۶، شهریور ۱۴۰۲ http://rjms.iums.ac.ir

مقاله پژوهشی

نقش صلاحیت‌های حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری و بالندگی روانی اعضای هیات علمی دانشگاهی

عاطفه جوادی رجه : دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

محمد صالحی: دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران، (* نویسنده مسئول) drsalehi@iausari.ac.ir

سعید صفاریان همدانی: استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: در خصوص نقش صلاحیت‌های حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری و بالندگی کارکنان اطلاعات اندکی وجود دارد، لذا هدف این مطالعه به بررسی نقش صلاحیت‌های حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری و بالندگی روانی اعضای هیات علمی دانشگاهی می‌باشد.

روش کار: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی انجام شد. جامعه آماری در بخش کیفی شامل مدیران و اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور که دارای مدرک تحصیلی دکتری و سابقه تدریس بالای ۱۰ سال بودند به تعداد ۲۰ نفر شناسایی و در بخش کیفی از نظرات آنان استفاده شد. جامعه آماری در بخش کمی شامل اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور (سمنان، مازندران و گلستان) به تعداد ۲۶۳ نفر بود که با توجه به فرمول کوکران تعداد ۱۵۶ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. از پرسش‌نامه محقق ساخته صلاحیت‌های حرفه‌ای، کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) و بالندگی قرونه و همکاران (۱۳۹۳) جهت جمع آوری داده‌های مورد نیاز استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که تاثیر صلاحیت های حرفه ای بر کیفیت زندگی کاری و بالندگی روانی اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ در سطح ۰/۹۹ معنی‌دار شده است.

نتیجه‌گیری: به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که کیفیت زندگی کاری و بالندگی روانی اعضای هیأت علمی به دامنه وسیعی از فعالیت‌ها اشاره دارد که نقش صلاحیت‌های حرفه‌ای بر آن مرود تایید واقع شد.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

کلیدواژه‌ها

صلاحیت‌های حرفه‌ای،

کیفیت زندگی کاری،

بالندگی روانی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۱۰

تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۶/۰۶

شیوه استناد به این مقاله:

Javadi Rajah A, Salehi M, Saffariyan Hamedani S. The Role of Professional Qualifications on the Quality of Work Life and Mental Growth of University Faculty Members. Razi J Med Sci. 2023;30(6): 257-264.

*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2025-11-27]

Razi Journal of Medical Sciences. 2023;30(6):257-264. http://rjms.iums.ac.ir

Original Article

The Role of Professional Qualifications on the Quality of Work Life and Mental Growth of University Faculty Members

Atefa Javadi Rajah : PhD Student of Educational Management, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.
Mohammad Salehi : Associate Professor, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran (* Corresponding author) drsalehi@iausari.ac.ir
Saeed Saffariyan Hamedani : Assistant Professor, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Abstract

Background & Aims: Quality of working life is a multidimensional structure containing concepts such as welfare measures and medical services, incentive schemes, job suitability, job security, job design, importance to the role and position of the individual in the organization, providing the basis for growth and development, participation in Decision-making, reduction of job conflicts and ambiguities, training and reward systems. It is impossible for universities to provide effective education and research without having faculty members equipped with knowledge and sufficient motivation. Therefore, as the quality of working life of the academic staff members of the university is strengthened, the functions of the university will be developed, and on the contrary, as their life goes down, the university will be exposed to decline. Therefore, paying attention to the quality of working life of academic staff should be among the highest goals of the university. On the other hand, nowadays, programs for the growth and development of academic members are among the new strategies to maintain and improve the knowledge and performance of lecturers, which have been used by most of the countries during the last few decades in order to improve the scientific ability of the members. To perform their job duties in various fields of education, research and executive-management activities, the academic staff should create a suitable platform for transformation in the educational system. Factors such as the introduction of advanced information and communication technologies, the rapid growth of knowledge and the resulting changes, the need for universities to be accountable to society, the financial constraints of higher education systems, universalization and globalization of higher education, the competition of higher education institutions, etc. All of them have caused universities and higher education systems to think about the continuous growth of their faculty members. The growth of faculty members is an essential and vital part of the success of faculty members as well as the university. Because faculty members are considered as the basic pillar of universities and higher education centers and as the executive arm of universities' triple mission (teaching, research and providing services) and paying attention to them means paying attention to human capital in higher education and in line with It is the fulfillment of this mission. In order to keep faculty members, especially in Farhangian University, who are responsible for training student teachers, considering the growth program as one of the most important university programs. According to the introduction, following the tradition of pedagogy and especially the approach of evaluating professional competence, it has been tried to align with global perspectives, a local model for monitoring, evaluating, issuing certificates and verifying the professional competence of professors (across the field) education) should be presented at the level of the system of the Islamic Republic of Iran, and on the other hand, the basis for measuring the validity of the supervisory tests should be provided. Since there is little information about the role of professional qualifications on the quality of work life and growth of employees, the purpose of this study is to investigate the role of professional qualifications on the quality of work life and mental growth of university faculty members.

Keywords
Professional Qualifications,
Quality of Working Life,
Psychological Development

Received: 02/10/2022
Published: 28/08/2023

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2025-11-27]

Methods: The purpose of this research is practical, which was carried out with a mixed approach (qualitative and quantitative) with an exploratory design. In the qualitative section, the statistical population included managers and academic staff members of Farhangian University in the 9th region of the country, who had a doctorate degree and more than 10 years of teaching experience, and 20 people were identified and their opinions were used in the qualitative section. In the quantitative section, the statistical population included 263 faculty members of Farhangian University in 9 regions of the country (Semnan, Mazandaran, and Golestan), and according to the Cochran formula, 156 people were selected as a statistical sample. The researcher-made questionnaire of professional qualifications, quality of work life by Walton (1973) and Balandagi Koroneh et al. (2013) was used to collect the required data.

Results: The results showed that the effect of professional qualifications on the quality of work life and mental development of faculty members of Farhangian University of Region 9 is significant at the level of 0.99.

Conclusion: In general, it can be concluded that the quality of working life and mental development of faculty members refers to a wide range of activities, on which the role of professional qualifications was confirmed. Academic faculty members, as one of the biggest assets of any society and also one of the most important elements of the educational system, play a very sensitive and decisive role in the training of expert human resources, and the result of their efforts is ultimately growth. And it follows the development of every society. They form the main body of any university and are certainly more important than programs, activities and equipment in this system. Therefore, universities need professors who have competence and professional qualifications. Professional competence is actually part and parcel of the performance of university professors and actually reflects the areas of knowledge, attitude and skills of a person and allows him to act more effectively in his profession. The importance of professors' professional qualifications and their tremendous impact on organizational effectiveness has caused universities to try in various ways to improve and provide the necessary conditions for their maximum emergence. In fact, professional competence shows an image of a developed person who has complete preparations in every way to do the job. In this way, competence can be considered as a behavioral dimension that has an effect on the job performance and growth of a person. Based on this, it seems that professional competence is like an umbrella that includes everything that directly or indirectly affects job performance. Researches have shown that professional competence It has a significant impact on the quality of work life of research experts. If the university authorities are not able to attract and maintain competent and motivated human resources, the university will face problems in carrying out serious responsibilities and duties. Since the academic faculty members of the universities play an essential role in the production of science and the expansion of the boundaries of knowledge, therefore, the universities should satisfy their material and spiritual needs and create a suitable working environment for them for educational and research activities.

Conflicts of interest: None
Funding: None

Cite this article as:
Javadi Rajah A, Salehi M, Saffariyan Hamedani S. The Role of Professional Qualifications on the Quality of Work Life and Mental Growth of University Faculty Members. Razi J Med Sci. 2023;30(6): 257-264.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2025-11-27]

مقدمه

دانشگاه به عنوان یکی از باارزش‌ترین منابعی است که جامعه برای پیشرفت و توسعه در اختیار دارد؛ چرا که می‌توان از طریق آن سبب گسترش توانایی‌ها، خلاقیت و نوآوری، قابلیت انسان‌ها برای حل مسائل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و بهره‌مندی از منابع و به طور کلی بهبود شرایط زندگی مادی و معنوی افراد جامعه شد. در بین عناصر تشکیل دهنده دانشگاه، اعضای هیات علمی (اساتید) به عنوان عنصر کلیدی محسوب می‌گردند (۱). چرا که پرورش و ترویج دانش و شایستگی هر ملتی به دانش و شایستگی اساتید دانشگاهی وابسته است (۲). اندیشمندان تربیت و صلاحیت حرفه‌ای اساتید را انگارهای بی‌بدیل در تضمین کیفیت سامانه‌های آموزشی دانسته‌اند (۳). صلاحیت مجموعه‌ای ترکیبی و توصیفی است از برایند صفات، توانمندی‌ها، مهارتها و بینشهای هویتی معلم که در روند آموزش و در بازخورد با موقعیت خود، دانش‌آموز، اولیا، همکاران، سیاستگذاران و جامعه برای بهبود مستمر برونداد آموزشی ناظر بر پیشرفت تربیتی و تحصیلی یادگیرند گان) در چهار بُعد دانش، مهار، گرایش و تعهد محصور است (۴). بر این اساس اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان به عنوان رکن اساسی این نظام، نقش بسزایی در انتقال دانش، آموزش اعتقادات و باورهای تربیتی و راهبردهای آموزشی به دانشجو معلمان و به طور کلی تربیت معلمان شایسته نظام آموزشی ایفا می‌کنند. لذا اساتید و اعضای هیات علمی باید از صلاحیت‌های حرفه‌ای برخوردار باشند (۵). صلاحیت حرفه‌ای اعضای هیأت علمی شامل نگرش جامع به دانشگاه و رسالت‌های علمی آن، آشنایی با روانشناسی یاددهی- یادگیری، آشنایی با روش‌های پژوهش و مدیریت طرح‌های پژوهشی، آشنایی با اصول و مبانی مشاوره فردی، گروهی و سازمانی، آشنایی با آیین‌نامه و قوانین آموزش عالی، آشنایی با اهداف و برنامه‌های راهبردی دانشگاه و دقت در تشخیص انحراف از اهداف و برنامه‌ها، آشنایی با مدیریت ناب، یعنی کاهش اتلاف در امکانات (انسانی، زمان، هزینه‌ها و فضاها) و حداکثر استفاده از امکانات دانشگاه، آشنایی با استانداردهای اخلاق حرفه‌ای، درک دانشگاه به عنوان سازمان یادگیرنده و دانش‌آفرین می‌باشد (۶). از طرفی یکی از شاخص‌های مهم زندگی شغلی، کیفیت زندگی کاری است که نشان می‌دهد افراد تا چه میزان قادر هستند نیازهای شخصی مهم (مثل نیاز به استقلال) خود را هنگام کار در سازمان، برآورده سازند (۷). در واقع، کیفیت زندگی کاری ساختاری چندبعدی حاوی مفاهیمی نظیر اقدامات رفاهی و خدمات درمانی، طرح‌های تشویقی، تناسب شغل، امنیت شغل، طراحی شغل، اهمیت به نقش و جایگاه فرد در سازمان، فراهم نمودن زمینه رشد و پیشرفت، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، کاهش تعارضات و ابهامات شغلی، آموزش و سیستم‌های پاداش است(۸). در طول چند سال اخیر، برنامه‌های ضد فساد در ایران عمدتاً بر اصلاح مدیریت دولتی و مدیریت امور مالی عمومی متمرکز بوده‌اند، اما این برنامه‌ها چندان موثر واقع نشده‌اند و به نظر لندیشمندان و حتی عامه مردم، فساد اداری در ایران بیش از پیش افزایش یافته است. مفهوم فساد در نظام اداری عبارت است از اقدامات مقامات و ماموران دولتی که با هدف کسب منافع خصوصی انجام شده و منافع عمومی را تضییع می‌نماید (۹). دانشگاه‌ها بدون برخورداری از اعضای هیات علمی مجهز به علم و دانش و انگیزه کافی، غیر ممکن است بتواند آموزش و پژوهش موثر را ارائه نماید. بنابراین هرچه کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاه تقویت شود، کارکردهای دانشگاه توسعه می‌یابد و برعکس، با پایین آمدن زندگی آنها دانشگاه در معرض افول قرار می‌گیرد (۴). لذا توجه به کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی باید در زمره بالاترین اهداف دانشگاه قرار گیرد. از طرفی امروزه برنامه‌های رشد و بالندگی اعضای علمی از جمله استراتژی‌های نوین به منظور حفظ و ارتقای دانش و عملکرد مدرسان به شمار می‌رود که طی چند دهه اخیر، توسط اکثر کشورها به کار گرفته شده تا ضمن ارتقای توان علمی اعضای هیأت علمی برای انجام وظایف شغلی خود در حیطه‌های مختلف آموزش، پژوهش و نیز انجام فعالیتهای اجرایی- مدیریتی، بستر مناسبی برای ایجاد تحول در نظام آموزشی ایجاد نماید (۸). عواملی چون ورود فناوری‌های پیشرفته اطلاعات و ارتباطات، رشد سریع دانش و تغییرات ناشی از آن، لزوم پاسخگویی دانشگاه‌ها در برابر جامعه، تنگناهای

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2025-11-27]

مالی نظام‌های آموزش عالی، همگانی و جهانی شدن آموزش عالی، رقابت مؤسسات آموزش عالی و غیره همگی موجب شده است که دانشگاه‌ها و نظام‌های آموزش عالی به فکر رشد و بالندگی مستمر اعضای هیات علمی خود باشند (۳). بالندگی اعضای هیات علمی، جزء ضروری و حیاتی موفقیت اعضای هیئت علمی و همچنین دانشگاه است. چرا که اعضای هیئت علمی به عنوان رکن اساسی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و به عنوان بازوی اجرایی رسالت سه‌گانه دانشگاه‌ها (آموزش، تحقیق و ارائه خدمات) محسوب می‌شوند و توجه به آنان به منزله توجه به سرمایه انسانی در آموزش عالی و در راستای محقق شدن این رسالت است (۱۰). برای نگهداشت اعضای هیات علمی خصوصا در دانشگاه فرهنگیان که وظیفه پرورش دانشجو معلمان را برعهده دارند، در نظر گرفتن برنامه بالندگی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین برنامه‌های دانشگاهی به حساب می‌آید. نظر به مقدمه، پیرو سنت تعلیم‌گرایی و به ویژه رویکرد ارزیابی صلاحیت حرفه‌ای، سعی شده تا از همسویی با چشم‌اندازهای جهانی، الگویی بومی برای نظارت، ارزیابی، صدور مدرک و تأیید صلاحیت حرفه‌ای اساتید (فرای حوزه‌های تربیتی) در تراز نظام جمهوری اسلامی ایران ارائه شود و از سوی دیگر، زمینه برای سنجش اعتبار آزمون‌های نظارتی فراهم آید. از آنجاییکه در خصوص نقش صلاحیت‌های حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری و بالندگی کارکنان اطلاعات اندکی وجود دارد، لذا هدف این مطالعه به بررسی نقش صلاحیت‌های حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری و بالندگی روانی اعضای هیات علمی دانشگاهی می‌باشد.

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی انجام شد که در کمیسیون کد اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری با کد IR.IAU.SARI.REC.1401.074 به تصویب رسید. جامعه آماری در بخش کیفی شامل مدیران و اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور که دارای مدرک تحصیلی دکتری و سابقه تدریس بالای ۱۰ سال بودند به تعداد ۲۰ نفر شناسایی و در بخش کیفی از نظرات آنان استفاده شد.که انتخاب مشارکت کنندگان در پژوهش کیفی با هدف دستیابی به بیشترین اطلاعات در مورد پدیده مورد بررسی انجام شد و از نظرات آن‌ها استفاده شد. جامعه آماری در بخش کمی شامل اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور (سمنان، مازندران و گلستان) به تعداد ۲۶۳ نفر که در بخش کمی از نظرات آنان استفاده شد. در بخش کیفی با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن قانون اشباع به تعداد ۱۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. پژوهشگر بعد از مصاحبه نهم با اشباع داده‌ها مواجه شد، ولی جهت اطمینان از کفایت داده‌ها، فرایند مصاحبه تا نفر دهم ادامه یافت، لذا نمونه آماری در این بخش ۱۰ نفر بود. در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران تعداد ۱۵۶ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برحسب واحد دانشگاهی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده‌ها در بخش کیفی این پژوهش از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته در قالب طرح دلفی استفاده شد و در بخش کمی براساس معیارهای استخراج شده از مرحله کیفی به طراحی پرسش‌نامه محقق ساخته صلاحیت‌های حرفه‌ای، پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) و پرسش‌نامه بالندگی قرونه و همکاران (۱۳۹۳) جهت جمع آوری داده‌های مورد نیاز استفاده شد.

پرسش‌نامه محقق ساخته صلاحیت‌های حرفه‌ای دارای ۷۰ سوال و ۲ بعد «صلاحیت عمومی و صلاحیت تخصصی» و ۹ مولفه «مهارت‌های ارتباطی، ویژگی‌های ظاهری، معنویت و اخلاق، ویژگی شخصیتی، تدریس، برنامه‌ریزی، دانش مرتبط با تخصص، مدیریت آموزش، توسعه حرفه‌ای» بود که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی و تنظیم شده و شیوه نمره‌گذاری آن به ترتیب از ۱ تا ۵ بود.

پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری که توسط والتون در سال ۱۹۷۳ تدوین شده بود دارای ۲۷ سوال و ۸ بعد «پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی،

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2025-11-27]

تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان، توسعه قابلیت‌های انسانی» بود که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌گردید.

پرسش‌نامه بالندگی توسط قرونه و همکاران در سال ۱۳۹۳ تنظیم شده بود که دارای ۹۳ سوال و ۵ بعد «بالندگی آموزشی، بالندگی پژوهشی، بالندگی خدمات تخصصی، بالندگی فردی و بالندگی سازمانی» بوده که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی شده و شیوه نمره‌گذاری آن به ترتیب از ۱ تا ۵ بود.

برای تحلیل داده‌های کیفی پژوهش از دو مرحله کدگذاری باز و کدگذاری محوری استفاده شد. در بخش کمی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و برای بررسی سوال‌های پژوهش از آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تاییدی و معادلات ساختاری استفاده شده است و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS نسخه ۲۲ و PLS نسخه ۳ انجام گرفت.

یافته‌ها

با توجه به نتایج تحلیل مسیر مندرج در جدول ۱، بین متغیر مکنون برون‌زا (صلاحیت های حرفه ای با رویکرد تراز جمهوری اسلامی ایران) با متغیر مکنون درون‌زا (کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی)، براساس ضرایب مسیر، بار عاملی ۰/۵۳۲ برقرار است، همچنین به دلیل اینکه مقدار t-value (۷.۷۲۹) در خارج بازه (۲/۵۸ و ۲/۵۸-) قرار دارد، لذا تاثیر صلاحیت های حرفه ای بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ در سطح ۰/۹۹ معنی‌دار شده است. با نگاهی به مقادیرآماره t مولفه های هر دو متغیر در می یابیم که بین همه مولفه های متغیرها نیز این رابطه معنا دار است در میان مولفه های متغییر صلاحیت های حرفه ای بالاترین میزان آماره t متعلق به مولفه "توسعه قابلیت های انسانی" از مجموعه مولفه های کیفیت زندگی کاری با مقدار ۳۶/۴۴۷ است و پائین ترین مقدار نیز به مولفه "برنامه ریزی" با مقدار ۱۰/۱۹۸ مربوط می شود. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها در این بخش نشان داده است که روابط بین تاثیر صلاحیت های حرفه ای بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ تأیید شده است و بین کلیه متغیرها همبستگی معنی‌داری وجود دارد.

براساس ضرایب مسیر، بار عاملی ۰/۶۰۵ برقرار است، همچنین به دلیل اینکه مقدار t-value (۸.۳۵۵) در خارج بازه (۲/۵۸ و ۲/۵۸-) قرار دارد ، لذا تاثیر تاثیر صلاحیت های حرفه ای با رویکرد تراز جمهوری اسلامی ایران بر بالندگی اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور معنی‌دار شده است. لذا می‌توان نتیجه گرفت تاثیر صلاحیت های حرفه ای با رویکرد تراز جمهوری اسلامی ایران بر بالندگی اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور مثبت و معنادار می‌باشد.

بحث

اعضای هیات‌علمی به عنوان یکی از بزرگ‌ترین سرمایه‌های هر جامعه و نیز یکی از پراهمیت‌ترین عناصر نظام آموزشی، نقشی بسیار حساس و سرنوشت ساز در تربیت نیروی انسانی متخصص ایفا می‌کنند و ثمرهٔ تلاش آنان در نهایت، رشد و توسعه هر جامعه‌ای را در پی دارد. آن‌ها بدنه اصلی هر دانشگاهی را تشکیل می‌دهند و مسلماً در این سیستم از برنامه‌ها، فعالیت‌ها و تجهیزات اهمیت بیشتری دارند (۱۰). لذا دانشگاه‌ها نیازمند استادانی هستند که از شایستگی و صلاحیت حرفه‌ای برخوردار باشند. صلاحیت حرفه‌ای درواقع جز و لاینفک از عملکرد اساتید دانشگاه است و در واقع حیطه‌های دانش، نگرش و مهارت‌های فرد را بازتاب می‌کند و به وی امکان می‌دهد که در حرفه خود اثربخش‌تر عمل کند. اهمیت صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید و تأثیر شگرف آن‌ها در اثربخشی سازمانی، سبب شده است که دانشگاه‌ها به انحای مختلف سعی

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2025-11-27]

جدول ۱- نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل مسیر

متغیرها	SD	سطح معنی داری	آماره t	ضریب استاندارد
صلاحیت های حرفه ای بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاه	۰/۰۳۲	۰/۰۰۰	۷/۷۲۹	۰/۵۳۲

جدول ۲- نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل مسیر

متغیرها	SD	سطح معنی داری	آماره t	ضریب استاندارد
تاثیر صلاحیت های حرفه ای بر بالندگی اعضای هیات علمی دانشگاه	۰/۰۴۵	۰/۰۰۰	۸/۳۵۵	۰/۶۰۵

در بهبود و فراهم آوردن زمینه‌های لازم برای بروز حداکثر آن‌ها کنند. در حقیقت، صلاحیت حرفه‌ای تصویری از انسان رشدیافته را نشان می‌دهد که برای انجام شغل، آمادگی‌های کامل را از هر جهت داشته باشد. به این ترتیب صلاحیت را می‌توان ابعاد رفتاری تلقی کرد که روی عملکرد شغلی و بالندگی فرد تأثیر دارد (۱۱). بر این اساس، به نظر می‌رسد که صلاحیت حرفه‌ای همانند چتری است که هر چیزی را که به گونه‌ای مستقیم یا غیرمستقیم در عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد، دربر می‌گیرد.تحقیقات نشان داده‌اند که صلاحیت حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری کارشناسان پژوهش تاثیر معناداری دارای دارد (۲). اگر مسئولان دانشگاه قادر به جذب و نگهداری نیروی انسانی شایسته و با انگیزه نباشند، دانشگاه در جهت انجام مسئولیت‌ها و وظایف خطیر با مشکل مواجه می‌شود. از آنجا که اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها، نقش اساسی در تولید علم و گسترش مرزهای دانش بر عهده دارند، لذا باید دانشگاه‌ها با برآوردن نیازهای مادی و معنوی آنان و ایجاد محیط کاری مناسب، آنان را برای فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی مجهز کنند (۱۲). مطالعات نشان داده که کارکنان دارای کیفیت زندگی کاری بالا از هویت سازمانی منسجم‌تر، رضایت و عملکرد شغلی بالاتری برخوردارند و کمتر تمایل به ترک کار و جابجایی موقعیت کاری خود دارند. از طرفی در هر سازمانی کیفیت زندگی کاری بالا برای جذب و حفظ کارکنان ضروری است (۸). در دانشگاه‌ها که ارائه دهنده خدمات آموزشی می‌باشند، اهمیت جذب و ابقای نیروی انسانی ضروری و حیاتی است. بنابراین بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دارای اهمیت فراوانی است. لذا مسئولان باید با استفاده از روش‌های مختلفی از جمله بالندگی و توسعه آنها، کیفیت زندگی کاری اساتید را ارتقاء دهند (۱۳). بالندگی اعضای هیأت علمی به دامنه وسیعی از فعالیت‌ها اشاره دارد که مؤسسات آموزش عالی جهت بازآموزی و کمک به اعضای هیأت علمی در ایفای نقش‌هایشان به کار می‌گیرند. این فعالیت‌ها جهت بهبود و ارتقای اثربخشی مستمر در تمام سطوح آموزشی طراحی شده‌اند (۱۴). اگر اعضای هیات علمی از سطح رشد و بالندگی مطلوبی برخوردار باشند، می‌توان انتظار داشت که از سایر منابع دانشگاه به خوبی استفاده شود و ارتقای مستمر کیفیت در فعالیت‌ها و مأموریت‌های مختلف دانشگاه رخ دهد. به اعتقاد برخی از صاحب‌نظران توان دانشگاه در اعضای هیات علمی آن خلاصه می‌شود و اعتلای توان و دانش اعضای هیات علمی مصداق واقعی افزایش کیفیت دانشگاه است. اهمیت این موضوع به اندازه‌ای است که اکنون سازماندهی و مدیریت جریان بالندگی اعضای هیات علمی از انتخاب به اجبار برای دانشگاه‌ها تبدیل شده است چرا که اولاً از این طریق رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی بهتر و سریعتر اتفاق می‌افتد و ثانیاً بالندگی اعضای هیات علمی به طور روزافزون به سازکاری کلیدی برای بهبود و توسعه دانشگاه تبدیل می‌شود (۱۵). اساساً به چهار دلیل نیاز به بالندگی اعضای هیأت علمی غیر قابل انکار است. مهم‌ترین دلیل آن، کمک به اعضای هیأت علمی جهت اقدام به تدریس، تحقیق و ارائه خدمات است. دانشجویان، دلیل دوم لزوم توسعه و بالندگی اعضای هیأت علمی می‌باشند. دلیل سوم جامعه است؛ یعنی، بستری که مؤسسات آموزش عالی در آن به حیات خود

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2025-11-27]

ادامه می‌دهند و خدمات مورد نیاز این بستر را ارائه می‌نمایند. دلیل چهارم، پیشرفت‌های تکنولوژیکی هستند که بالندگی اعضای هیأت علمی را بیش از پیش الزامی می‌کنند (۱۱).

نتیجه گیری

به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که کیفیت زندگی کاری و بالندگی روانی اعضای هیأت علمی به دامنه وسیعی از فعالیت‌ها اشاره دارد که نقش صلاحیت‌های حرفه‌ای بر آن مرود تایید واقع شد.

References

1. Mihaila I, Hartley SL, Handen BL, Bulova PD, Tumuluru RV, Devenny DA, et al. Leisure Activity and Caregiver Involvement in Middle-Aged and Older Adults With Down Syndrome. Intellect Dev Disabil. 2017;55(2):97-109.
2. Mihaila I, Handen BL, Christian BT, Hartley SL. Leisure activity in middle-aged adults with Down syndrome: Initiators, social partners, settings and barriers. J Appl Res Intellect Disabil. 2020;33(5):865-875.
3. Haibach PS, Wagner MO, Lieberman LJ. Determinants of gross motor skill performance in children with visual impairments. Res Dev Disabil. 2014;35(10):2577-84.
4. Müürsepp I, Aibast H, Gapeyeva H, Pääsuke M. Sensorimotor function in preschool-aged children with expressive language disorder. Res Dev Disabil. 2014;35(6):1237-43.
5. Page ZE, Barrington S, Edwards J, Barnett LM. Do active video games benefit the motor skill development of non-typically developing children and adolescents: A systematic review. J Sci Med Sport. 2017;20(12):1087-1100.
6. Piek JP, Hands B, Licari MK. Assessment of motor functioning in the preschool period. Neuropsychol Rev. 2012;22(4):402-13.
7. Kim J, Yamada N, Heo J, Han A. Health benefits of serious involvement in leisure activities among older Korean adults. Int J Qual Stud Health Well-being. 2014;9:24616.
8. Bell BS, Federman JE. E-Learning in postsecondary education. Future Child. 2013;23(1):165-85.
9. Fitzgerald DA, Scott KM, Ryan MS. Blended and e-learning in pediatric education: harnessing lessons learned from the COVID-19 pandemic. Eur J Pediatr. 2022;181(2):447-452.
10. Shinohara E, Ohashi Y, Hada A, Usui Y. Effects of 1-day e-learning education on perinatal psychological support skills among midwives and perinatal healthcare workers in Japan: a randomised controlled study. BMC Psychol. 2022;10(1):133.
11. Sharma P, Rani MU. Effect of Digital Nutrition Education Intervention on the Nutritional Knowledge Levels of Information Technology Professionals. Ecol Food Nutr. 2016;55(5):442-55.
12. Hicks SA, Siedlecki KL. Leisure Activity Engagement and Positive Affect Partially Mediate the Relationship Between Positive Views on Aging and Physical Health. J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci. 2017;72(2):259-267.
13. Prizer LP, Gay JL, Gerst-Emerson K, Froehlich-Grobe K. The Role of Age in Moderating the Association Between Disability and Light-Intensity Physical Activity. Am J Health Promot. 2016;30(3):e101-9.
14. Isaacs AN, Nisly S, Walton A. Student-generated e-learning for clinical education. Clin Teach. 2017;14(2):129-133.
15. Salter SM, Karia A, Sanfilippo FM, Clifford RM. Effectiveness of E-learning in pharmacy education. Am J Pharm Educ. 2014;78(4):83.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2025-11-27]