

تحلیل عوامل مؤثر بر مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران

احسان قلی‌فر^{۱*}، سید یوسف حجازی^۲ و سید محمود حسینی^۳
۱، ۲، ۳، کارشناس ارشد آموزش کشاورزی، استاد و دانشیار دانشکده اقتصاد و
توسعه کشاورزی دانشگاه تهران،
(تاریخ دریافت: ۸۹/۴/۲۷ - تاریخ تصویب: ۸۹/۱۰/۲۹)

چکیده

هدف کلی تحقیق حاضر بررسی عوامل مؤثر بر مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران بود. روش تحقیق از نوع توصیفی - پیمایشی و جامعه آماری آن را اعضای هیأت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران (N= ۱۸۳۷)، تشکیل می‌دادند. تعداد ۳۸۰ نفر با استفاده از جدول نمونه‌گیری مورگان به عنوان نمونه تعیین گردید که در نهایت برای افزایش دقت نتایج، حجم نمونه به ۴۰۴ نفر افزایش یافت. برای تعیین نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب استفاده شد. ابزار تحقیق، پرسشنامه‌ای بود که روایی صوری آن بر اساس نظر جمعی از اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران و صاحب‌نظران مربوطه تأیید گردید و برای تعیین میزان پایایی بخش‌های مختلف با استفاده از مطالعه راهنما و ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید (مهارت‌های حرفه‌ای = ۰/۸۲، فرهنگ سازمانی = ۰/۷۸ و زمینه‌های سازمانی - مدیریتی = ۰/۹۲)، که نشان داد ابزار سنجش از پایایی مناسب برخوردار بود. نتایج آزمون t نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین مدرک تحصیلی (فوق لیسانس و دکترا) و محل تحصیل (داخل و یا خارج از کشور) اعضای هیأت علمی از لحاظ مهارت‌های حرفه‌ای وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون حاکی از آن بود که چهار متغیر، زمینه‌های سازمانی - مدیریتی، فرهنگ سازمانی، سابقه تدریس در مجموع ۵۷/۴ درصد از واریانس مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی را تبیین کردند.

واژه‌های کلیدی: مهارت‌های حرفه‌ای، فرهنگ سازمانی، زمینه‌های سازمانی - مدیریتی، اعضای هیأت علمی، دانشکده‌های کشاورزی ایران.

مقدمه

جوامع را فراهم می‌سازد. در واقع، منابع انسانی متخصص و ماهر بزرگترین سرمایه اصلی یک جامعه محسوب شده و برای فعالیت و توسعه اقتصادی یک جامعه به کار گرفته می‌شوند (Daneshvar, 2005). بر اساس تئوری سرمایه انسانی باید به آموزش در همه

در نظریات جدید توسعه، برخلاف گذشته که سرمایه‌های فیزیکی را موتور محرکه توسعه اقتصادی می‌دانستند، این سرمایه انسانی است که محور اصلی توسعه را تشکیل داده و موجبات رشد و توسعه پایدار

سطوح آن به ویژه آموزش‌های دانشگاهی به عنوان یک سرمایه ملی نگریده و آن را با ارزش‌ترین سرمایه‌ها که در وجود انسان‌ها ذخیره و به صورت دانش، تخصص و مهارت متبلور می‌شود به حساب آورد (Golkar, 2000). اگر کشوری بخواهد به توسعه پایدار دست یابد، باید اولاً بر رشد کیفی نیروی انسانی تأکید ورزد و ثانیاً بر ارتقای سطح دانش و فناوری دانش‌آموختگان خود همت گمارد (Movahed Mohhamadi, 2004). میزان رشد فزاینده جمعیت، توسعه و پیشرفت سریع و روزافزون فناوری، تنوع مناسبات تولیدی و گسترش بی‌سابقه دامنه امور جوامع، پرورش و تأمین نیروی انسانی متخصص و متناسب با درجات توسعه کشورها را ایجاب می‌کند. در هر جامعه‌ای مرتبه و جایگاه توسعه اقتصادی و اجتماعی بیش از آنچه به منابع مادی و امکانات عملی آن مربوط باشد، به مجموعه نیروی انسانی متخصص و آرموده متکی است. در این راستا تأمین بخش عمده نیروی انسانی متخصص مورد نیاز بر عهده دانشگاه‌ها و دیگر موسسات آموزشی و پژوهشی می‌باشد (Saebi, 2002). چالش اصلی فراروی توسعه علم و فناوری، در کشور، عبارت از ایجاد ساختار آموزشی و پژوهشی خلاق، نوآور و خوداتکا است که به نحوی بتواند بر اساس نیازهای میرم و اولویت‌های جامعه خود به شکلی پویا و مستمر، زمینه گسترش علم و دانش را در میان گروه‌های مختلف اجتماع پدید آورد و با پژوهش در زمینه ایده‌های نو به عنوان موتور نوآوری و توسعه اقتصادی جامعه ایفای نقش نماید (Ahonmanesh, 2005).

دانشگاه‌ها و مراکز علمی و تحقیقاتی نقش کلیدی در توسعه کشورها بر عهده دارند. تربیت نیروی انسانی متخصص، انجام فعالیت‌های تحقیقاتی و همچنین ایفای نقش پیشرو در امور علمی و فرهنگی و انتقال دانش و فناوری روز به جامعه از فعالیت‌های مهم دانشگاهی محسوب می‌شوند. در کشورهای در حال توسعه که نهادهای علمی و تحقیقاتی مهمی در خارج از دانشگاه‌ها وجود ندارد نقش دانشگاه‌ها کلیدی‌تر بوده و عملاً مهمترین پایگاه برای ایفای نقش محوری برای توسعه ملی هستند (Sadeghi, 2007). از بین مؤلفه‌های بیشماری که عملکرد آموزش را تحت تأثیر قرار می‌دهند، مؤلفه آموزشگر (هیأت علمی)، مهمترین آنها

می‌باشد. زیرا اعضای هیأت علمی قادر هستند عملکرد و موقعیت سایر متغیرها را تحت‌الشعاع قرار دهند. در واقع قلب هر دانشگاه یا مؤسسه آموزش عالی، اعضای هیأت علمی آن می‌باشد. یک دانشگاه یا دانشکده دقیقاً به خاطر نوع اعضای هیأت علمی آن است که بد یا خوب، اثربخش یا غیراثربخش می‌باشد. بنابراین، ماهیت و کیفیت یک مؤسسه آموزش عالی، در گرو کیفیت توان علمی اعضای هیأت علمی آن می‌باشد و برای یک مؤسسه آموزش عالی غیرممکن است که در غیاب اعضای هیأت علمی مجهز به علم و دانش، توان، مهارت حرفه‌ای، تعهد و انگیزه واقعی، آموزش و پژوهش کیفی ارائه کند (Baldwin, 1985; kim, 2000). هر نظام آموزشی دارای زیرساخت‌های اساسی است که ارکان آن نظام را تشکیل می‌دهند. در نظام آموزش کشاورزی نیز ارکان مربوط به شش دسته تقسیم می‌شوند که ضمن داشتن تعامل با یکدیگر هر کدام دارای نقش اساسی در آموزش کشاورزی می‌باشند. این شش مؤلفه شامل فراگیر، آموزشگر، محتوای آموزشی، سازماندهی و تشکیلات، فناوری و روش‌های آموزشی، اهداف و فلسفه آموزش کشاورزی می‌باشند (Malekmohammadi, 1998).

برای ایجاد تغییرات چشمگیر در بخش کشاورزی هر کشوری، تدوین برنامه‌های کاربردی برای شناسایی نیازهای حرفه‌ای و فراهم کردن زمینه‌های لازم برای رشد مهارت‌های حرفه‌ای آموزشگران کشاورزی (اعضای هیأت علمی)، آن کشور امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر می‌باشد (Taylor & Williams, 2003).

با در نظر گرفتن اهمیت موضوع، بدون شک اولین گام در راستای ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای آموزشگران دانشکده‌های کشاورزی، انجام مطالعه‌ای به منظور شناسایی نیازهای حرفه‌ای و شناخت عوامل مؤثر بر ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای آنان می‌باشد که پژوهش حاضر نیز با توجه به این مسایل و با هدف کلی شناسایی و بررسی عوامل مؤثر بر مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران طرح و انجام پذیرفت تا از این طریق بتوان با کسب شناخت و آگاهی کافی نسبت به برنامه ریزی و بهبود سطح توانمندی اعضای هیأت علمی مورد مطالعه اقدام نمود.

مهارت کارکنان در سازمان‌هایی که فرهنگ آنها تقویت‌کننده مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، استفاده از کار گروهی برای انجام کارها، روش‌های کاری انطباق‌پذیر، طراحی صحیح کار و اهداف منطقی و واضح است در سطحی بسیار بالاتر از سازمان‌هایی است که در این عوامل در درجه‌های پایین قرار دارند.

Sharifi (2003) به بررسی رابطه بین ویژگی‌های فردی، شغلی و تحصیلی اعضای هیأت علمی با میزان استفاده از فناوری اطلاعات در دانشگاه طباطبایی می‌پردازد که نتایج حاصله نشان داد بین جنسیت، رشته تحصیلی، سن، میزان تحصیلات، محل اخذ مدرک دانشگاهی، رتبه دانشگاهی، سابقه پژوهش، سابقه تدریس و میزان استفاده از فناوری اطلاعات رابطه وجود دارد. Johnson (2000) تشکیل گروه‌های مشارکتی کارکنان را در موفقیت مدیریت سازمان‌ها امری ضروری می‌داند. به اعتقاد آنان حمایت مدیران سازمان‌ها از تشکیل گروه‌های مشارکتی، باعث خواهد شد که کارکنان حداکثر استفاده را از توانایی‌های فردی خود به عمل آورند و اعضای این گروه‌ها از طریق کمک کردن به یکدیگر، موجبات رشد مهارت‌ها و ارتقای کیفیت کار تمامی اعضای گروه را فراهم می‌نمایند.

در تحقیقات انجام شده توسط Kwantes & Martins & Boglarsky (2007)، Rice (2004)، Terblanch & Denison (2003)، Wilkins & Ouchi (1981) ارتباط قوی بین فرهنگ سازمانی با اثربخشی شخصی و ارتقای کیفیت مهارت‌های حرفه‌ای کارکنان سازمان مشاهده می‌شود.

نتایج تحقیق Bamford & Greatban (2005)، نشان داد که برگزاری مداوم و هدفدار برنامه‌های آموزش ضمن خدمت در سازمان‌ها، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی سازمان، وجود سرمایه‌گذاری‌های مداوم برای توسعه مهارت‌های حرفه‌ای کارکنان و تفویض اختیار به کارکنان از سوی مدیریت با افزایش کیفیت عملکرد و بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها رابطه مستقیم دارد. در این رابطه استفاده از سیستم‌های تشویقی و پاداش‌های متناسب با پیشرفت را برای ایجاد انگیزه جهت توسعه مداوم مهارت‌ها و قابلیت‌های کارکنان یک سازمان، پیشنهاد شده است (Fishman & Key, 1997).

منظور از مهارت‌های حرفه‌ای متغیرها و مواردی هستند که به زندگی علمی و حرفه‌ای یک عضو هیأت علمی مربوط می‌شوند و شامل مهارت‌های تدریس، ارزشیابی، ارتباطی، مهارت‌های بکارگیری فناوری نوین در تدریس، طراحی آموزشی، مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات و دانش فنی می‌باشد (Shams, 2008).

تحقیق King (2004)، نشان داد که مهمترین فعالیت‌های توسعه مهارت‌های حرفه‌ای مستمر شامل بحث با همکاران در گروه یا بخش کاری مربوط به خود، پشتیبانی و حمایت همکاران برای پیشرفت تدریس فرد، مطالعه کتاب‌ها و مقالات در ارتباط با یادگیری و تدریس، مطالعه اطلاعات اینترنتی و صفحات وب در ارتباط با یادگیری و تدریس، شرکت در کارگاه‌های آموزشی تدریس و یادگیری، حضور در کنفرانس‌ها، شرکت در سخنرانی‌های علمی و کاربرد نتایج تحقیقات دیگران هستند.

Librera (2004)، در تحقیق خود به کسب مهارت‌های دانش تخصصی موضوعی (دانش فنی)، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های فناوری اطلاعات، مهارت‌های تدریس نوین، مهارت‌های ارزشیابی و مهارت طراحی آموزشی برای موفقیت شغلی آموزشگران کشاورزی تأکید کرده است.

Ross & Bruce (2007)، در تحقیق خود، به این نتیجه رسیدند که خود ارزیابی اعضای هیأت علمی به رشد مهارت‌های حرفه‌ای آنان کمک می‌کند از طریق: تحت تأثیر قرار دادن تعریف برتری آموزشگر در تدریس و افزایش توانایی‌های او برای به رسمیت شناختن تسلط بر تجربیات، کمک به آموزشگر برای انتخاب اهدافی که موجب بهبود و ترقی عملکرد می‌شود، از طریق فراهم کردن و ارائه استانداردهای آشکاری از تدریس، تسهیل ارتباطات بین آموزشگران و همکاران و کمک در تأثیرگذاری مؤثر عوامل خارجی در طرز کار و شیوه تدریس آموزشگر.

در زمینه عوامل مؤثر بر مهارت‌های حرفه‌ای نتایج تحقیقات (Schein, 2005) نشان می‌دهد که عملکرد و

مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران، صورت گرفته است و اهداف اختصاصی زیر در این تحقیق مد نظر بوده است:

- رتبه‌بندی مهارت‌های حرفه‌ای از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران
- تعیین رابطه بین میزان مهارت‌های حرفه‌ای با متغیرهای مورد مطالعه.
- مقایسه میزان مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی کشاورزی مورد مطالعه.
- شناسایی و تحلیل سهم هر یک از عوامل مذکور در تبیین میزان مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر درجه و اهمیت و میزان کنترل متغیرها میدانی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها پیمایشی بوده است. جامعه آماری این تحقیق را دانشکده‌های کشاورزی ایران (شامل ۳۱ دانشکده) تشکیل می‌دهند که تعداد اعضای هیأت علمی آنها بر اساس آمار مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی در سال ۱۳۸۷، معادل ۱۸۳۷ نفر بوده است. در تحقیق حاضر از روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای استفاده شده است. در مرحله اول دانشکده‌های کشاورزی بر اساس تعداد اعضای هیأت علمی به سه طبقه بزرگ، متوسط و کوچک تقسیم‌بندی و در نتیجه دانشکده‌های کشاورزی با اعضای هیأت علمی کمتر از ۵۰ به عنوان دانشکده‌های کوچک، دانشکده‌های با هیأت علمی بین ۵۰ تا ۷۰ به عنوان متوسط و دانشکده‌هایی که تعداد هیأت علمی آنها بالاتر از ۷۰ بود به عنوان دانشکده‌های بزرگ در نظر گرفته شدند. تعداد کل اعضای هیأت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران در سه طبقه بزرگ، متوسط و کوچک نشان داده شده است (فرمول ۱) (Ghasemi, 2009; Shabanali Fami, 2000). در مرحله دوم، برای تعیین تعداد اعضای هیأت علمی در هر یک از طبقات، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب استفاده شد. در مرحله سوم، از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب در هر یک از طبقات

Ardalan (2008)، در پژوهش خود رابطه بین فرهنگ سازمانی با یگانگی فرد-سازمان را با استفاده از مدل دنیسون در دانشگاه‌های دولتی غرب کشور، مورد بررسی قرار دادند. آنها نشان دادند که هر چهار بعد فرهنگ سازمانی مدل دنیسون (درگیر شدن در کار، پایداری، سازگاری و رسالت)، در دانشگاه‌های غرب کشور حاکم است. همچنین، در این پژوهش مشخص شد که بعد رسالت، بالاترین همبستگی را با معیارهای سازمانی یگانگی فرد-سازمان و بعد درگیر شدن در کار پایین‌ترین میزان همبستگی را با معیارهای فردی یگانگی فرد-سازمان داشته است.

در برخی تحقیقات به نقش تفاوت‌های فردی کارکنان در سازمان، اجرای مدیریت مشارکتی، تشکیل تیم‌های کاری کارکنان و دسترسی به منابع و اطلاعات جهت زمینه‌سازی برای رشد مهارت‌های مورد نیاز کارکنان در سازمان اشاره شده است (Burton & Obel, 2004).

در این میان همان‌طور که مشخص است، یکی از ارکان و مؤلفه‌های اساسی در هر نظام آموزشی، آموزشگران هستند که وظیفه انتقال دانش، ایجاد بینش و افزایش مهارت فراگیران را در چارچوب نظام آموزشی به عهده دارند. بنابراین، با توجه به اهمیت توسعه کیفی نیروی انسانی در دهه‌های اخیر و با توجه به رسالت مورد انتظار در برنامه‌های آموزش کشاورزی و جایگاه آموزشگران در این آموزش‌ها به عنوان یکی از ارکان اصلی نظام، بدیهی است که ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای آنان از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. آموزشگران رشته‌های کشاورزی علاوه بر تسلط علمی به دروس نظری و عملی، باید قادر باشند دانش خود را به خدمت گرفته و آن را با مهارتی خاص انجام دهند. این افراد باید بتوانند یافته‌های تجربی و تحقیقاتی را در آموزش بکار گیرند. در این زمینه، آموزشگران جهت انجام وظایف خویش نیازمند برخورداری از مهارت‌های خاصی می‌باشند که مدیران و برنامه‌ریزان نظام آموزشی وظیفه دارند این مهارت‌ها را به واسطه برنامه‌های آموزش قبل و ضمن خدمت در اختیار آموزشگران قرار دهند. لذا، تحقیق حاضر با هدف بررسی تحلیل عوامل مؤثر بر

مدیریتی ۰/۹۲)، به دست آمد که نشان داد ابزار تحقیق از پایایی مناسب برخوردار است. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶/۵ تجزیه و تحلیل شدند. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده از تحقیق از آماره‌های توصیفی نظیر فراوانی، درصدتجمعی، میانگین، میانه، نما، انحراف معیار و ضریب تغییرات و آماره‌های استنباطی مانند، ضریب همبستگی، آزمون t، آزمون کروسکال والیس و رگرسیون چندگانه استفاده شد.

فرمول (۱)

$$A < \bar{X} - \frac{1}{2}SD \rightarrow A < 49/9$$

$$C > \bar{X} + \frac{1}{2}SD \rightarrow C > 68/6$$

$$\bar{X} - \frac{1}{2}SD < B < \bar{X} + \frac{1}{2}SD \rightarrow 49/9 < B < 68/6$$

میانگین تعداد اعضای هیأت‌علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران $\bar{X} = 59/25$ SD = انحراف معیار
 A = دانشکده‌های کوچک B = دانشکده‌های متوسط
 C = دانشکده‌های بزرگ

جدول ۱- دانشکده‌های انتخاب شده در طبقات کوچک،

متوسط و بزرگ		
نمونه مورد مطالعه	دانشکده‌های منتخب	نوع دانشکده
۹	دانشگاه اراک	دانشکده‌های کوچک
۲۰	دانشگاه کرمانشاه	
۲۵	دانشگاه رامین اهواز	
۲۳	دانشگاه محقق اردبیلی	
۷۷	مجموع	
۲۷	دانشگاه زنجان	دانشکده‌های متوسط
۲۵	دانشگاه زابل	
۳۳	دانشگاه گیلان	
۸۵	مجموع	
۷۴	دانشگاه تهران	دانشکده‌های بزرگ
۴۸	دانشگاه مشهد	
۴۲	دانشگاه گرگان	
۴۳	دانشگاه شیراز	
۳۵	دانشگاه کرمان	
۲۴۲	مجموع	
۴۰۴		مجموع کل

(کوچک، متوسط، بزرگ)، در مجموع تعداد ۱۲ دانشکده برای انجام تحقیق انتخاب شدند. بدین ترتیب که از بین دانشکده‌های بزرگ ۵ دانشکده، متوسط ۳ دانشکده و از دانشکده‌های کوچک ۴ دانشکده انتخاب شدند. در مرحله پایانی، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از طبقه دانشکده‌های کوچک ۴ دانشکده اراک، کرمانشاه، رامین اهواز و محقق اردبیلی، از دانشکده‌های متوسط ۳ دانشکده زنجان، زابل و گیلان و از دانشکده‌های بزرگ ۵ دانشکده تهران، مشهد، گرگان، شیراز و کرمان انتخاب شدند (جدول ۱). با استفاده از جدول مورگان، حجم نمونه ۳۸۰ نفر تعیین گردید که در نهایت برای افزایش دقت و قابلیت تعمیم‌پذیری بیشتر نتایج، به ۴۰۴ نفر افزایش یافت. به منظور گردآوری اطلاعات، پرسشنامه‌ای طراحی و تدوین شد و برای سنجش روایی صوری آن، بر اساس نظرهای چند نفر از اساتید گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران اصلاحات لازم به عمل آمد. متغیرهای مربوط به سنجش مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، که شامل ۳۰ متغیر بود و برای اندازه‌گیری هر یک از متغیرها، از مقیاس نمره‌دهی ۶ درجه‌ای (۱=کمترین و ۶=بیشترین) استفاده گردید. در تحقیق حاضر بر اساس مطالعات، (2004) Librera؛ (2007) Ross & Bruce؛ (2006) Shahpasand؛ (2007) Cushman؛ (1982) Roberts؛ (2006)؛ برای تدوین سؤالات مربوط به مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی مورد مطالعه استفاده شد. متغیرهای مربوط به نگرش اعضای هیأت علمی نسبت به وضعیت فرهنگ سازمانی در دانشگاه، شامل ۱۴ متغیر است که برای اندازه‌گیری هر یک از متغیرها، از طیف لیکرت (۱=خیلی کم و ۵=خیلی زیاد) استفاده گردید و همچنین متغیرهای مربوط به دیدگاه اعضای هیأت علمی مورد مطالعه نسبت به عوامل سازمانی - مدیریتی شامل ۲۷ متغیر برای اندازه‌گیری هر یک از متغیرها، از طیف لیکرت (۱=خیلی کم و ۵=خیلی زیاد) استفاده گردید. برای سنجش پایایی ابزار تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب برای هر کدام از قسمت‌های پرسشنامه (مهارت‌های حرفه‌ای) = ۰/۸۲، فرهنگ سازمانی = ۰/۷۸، و زمینه‌های سازمانی -

نتایج و بحث

ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان

میانگین سن اعضای هیأت علمی تشکیل دهنده جامعه تحقیق ۴۵ سال، حداقل ۳۰ سال و حداکثر ۷۴ سال و میانگین سابقه تدریس ۱۴/۷ سال بود. ۹۲/۶ درصد آنان مرد و ۷/۴ درصد زن بودند. از نظر مدرک تحصیلی ۱۳/۹ درصد کارشناسی ارشد و ۸۶/۱ درصد دکتری بودند، رشته تحصیلی ۱۹/۶ درصد افراد در رشته زراعت و اصلاح نباتات و کمترین آنها با ۵/۲ درصد به رشته ترویج و آموزش کشاورزی اختصاص و بقیه به رشته های باغبانی، گیاه پزشکی، خاکشناسی، ماشین آلات، اقتصاد، صنایع غذایی، علوم دامی و اقتصاد، اختصاص داشته است. محل اخذ مدرک تحصیلی ۳۶/۶ درصد پاسخگویان داخل کشور و ۳۱/۱ درصد در خارج از کشور بود، دانشگاه محل خدمت ۱۸/۳ درصد افراد تهران، ۶/۷ درصد زنجان، ۱۱/۹ درصد مشهد، ۱۰/۶ درصد شیراز، ۱۰/۴ درصد گرگان، ۸/۲ درصد گیلان، ۲/۲ درصد اراک، ۶/۲ درصد اهواز، ۸/۷ درصد کرمان، ۵/۷ درصد اردبیل، ۵/۰ درصد کرمانشاه و ۶/۲ درصد زنجان بود. ۶۱/۹ درصد اعضای هیأت علمی مورد مطالعه دارای مرتبه علمی استادیاری، ۱۵/۳ درصد دانشیار، ۱۳/۰۶ درصد مربی و ۷/۷ درصد استاد بودند.

بر اساس نتایج حاصل از تحقیق مشخص گردید که در رابطه با فرهنگ سازمانی به ترتیب گویه‌های درگیر بودن در کار (۴/۱۳)، نداشتن مهارت‌های شغلی مورد نیاز (با میانگین ۳/۸۵) و به اشتراک گذاشتن اطلاعات در محیط شغلی اعضای هیأت علمی (۳/۳۴)، در بالاترین رتبه‌ها و گویه‌های سرمایه‌گذاری های مداوم به منظور توسعه مهارت‌های اعضای هیأت علمی (۲/۵۹)، اهمیت دادن به تشکیل کارگروه‌ها در دانشگاه (۲/۲۱) و ترحیح دادن کار تیمی بر سلسله مراتب سازمانی در محیط دانشگاه (۲/۵۰)، در پایین‌ترین رتبه قرار داشته‌اند.

همچنین نتایج بدست آمده از تحقیق در رابطه با

رتبه‌های زمینه‌های سازمانی- مدیریتی از دیدگاه اعضا هیأت علمی نشان داد که از بین گویه‌های اشاره شده، گویه‌های مؤثر بودن غنی‌سازی شغلی در خودباوری اعضای هیأت علمی (۵/۰۳)، فراهم کردن اطلاعات لازم برای تصمیم‌گیری از سوی دانشگاه (۴/۰۷)، ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی بر اساس معیارهای از قبل تعیین شده (۳/۹۶)، قابل درک و شفاف بودن اهداف دانشگاه (۴/۱۳)، ایجاد فرصت‌های لازم برای رشد و یادگیری (۳/۵۳)، مشارکت اعضای هیأت علمی در برنامه‌های آموزشی (۳/۴۶) و بکارگیری توانایی‌های بالقوه در انجام وظایف به واسطه شیوه مدیریت در دانشگاه در بالاترین رتبه‌ها و گویه‌های شفاف بودن اختیارات واگذار شده به اعضای هیأت علمی (۴/۱۴)، جوابگویی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت به نیازهای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی (۲/۶۴)، وجود برنامه عملیاتی در آموزش ضمن خدمت (۲/۵۹) و تناسب پاداش‌ها با پیشرفت کارها (۳/۱۳) در پایین‌ترین رتبه‌ها قرار داشتند.

رتبه‌بندی مهارت‌های حرفه‌ای از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران

برای تعیین میزان مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی مورد مطالعه از آنها خواسته شد میزان مهارت‌های خود را با هر یک از زمینه‌های مذکور در جدول (۱) که شامل برخی از مهمترین مهارت‌های حرفه‌ای بود در مقیاس شش سطحی (هیچ = ۰ تا خیلی زیاد = ۵) مشخص کنند. همانگونه که در جدول (۲) مشاهده می‌گردد، اعضای هیأت علمی از بین موارد مذکور در زمینه‌های داشتن اعتماد به نفس بالا در پاسخگویی به سؤالات فراگیران، توانایی ایجاد انگیزه در فراگیران، تسلط به انواع روش‌های ارزشیابی و تسلط در زمینه بیان و انتقال مطالب بیشترین مهارت را داشتند. و در زمینه‌های تسلط در کار با رایانه، استفاده از ایمیل برای رفع مشکلات درسی دانشجویان، توانایی استفاده از نرم افزار پاور پوینت برای ارائه مطالب درسی بصورت الکترونیکی، از مهارت‌های کمتری برخوردار بودند.

جدول ۲- رتبه بندی مهارت‌های حرفه‌ای از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران

رتبه	سنجش مهارت‌های حرفه‌ای	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات
۱	داشتن اعتماد به نفس بالا در پاسخگویی به سؤالات فراگیران	۵/۱۶	۰/۶۹۷	۰/۱۳۵
۲	توانایی ایجاد انگیزه در فراگیران	۴/۹۵	۰/۷۱۵	۰/۱۴۴
۳	تسلط به انواع روش های ارزشیابی	۴/۷۲	۰/۷۰۵	۰/۱۴۹
۴	تسلط در زمینه بیان و انتقال مطالب	۴/۹۳	۰/۷۳۸	۰/۱۵۰
۵	برخورداری از دانش عمیق در زمینه رشته تخصصی خویش	۵/۰۱	۰/۷۵۲	۰/۱۵۰
۶	شناخت کافی نسبت به اصول و راهبردهای مؤثر مدیریت کلاسی	۴/۸۵	۰/۷۴۵	۰/۱۵۳
۷	آگاهی کامل از اصول برقراری ارتباط با فراگیران در فرآیند تدریس	۴/۸۷	۰/۷۴۵	۰/۱۵۳
۸	سعی در به روز کردن دانش خویش	۴/۹۰	۰/۷۵۷	۰/۱۵۵
۹	بهبود مداوم مهارت ها و روش های تدریس خویش	۴/۴۲	۰/۶۹۹	۰/۱۵۸
۱۰	بکارگیری نتایج پیشرفت های علمی در تدریس خویش	۴/۵۳	۰/۷۳۷	۰/۱۶۳
۱۱	آشنایی با ویژگی های طرح درس	۴/۴۶	۰/۷۴۱	۰/۱۶۶
۱۲	توانایی تبدیل مفاهیم انتزاعی به مفاهیم عینی	۴/۱۶	۰/۷۰۳	۰/۱۶۸
۱۳	توانایی برقراری ارتباط با سایر همکاران	۴/۷۵	۰/۸۰۴	۰/۱۶۹
۱۴	توانایی حل مسایل فنی در رشته تخصصی خویش	۴/۸۲	۰/۸۳۶	۰/۱۷۳
۱۵	شناخت بالایی از مفاهیم بنیادی رشته تخصصی خویش	۴/۷۰	۰/۸۲۲	۰/۱۷۵
۱۶	تسلط به انواع روش های تدریس	۴/۳۴	۰/۷۶۳	۰/۱۷۷
۱۷	آگاهی کامل از مهارت خودارزیابی	۴/۰۹	۰/۷۵۲	۰/۱۸۴
۱۸	انجام طراحی آموزشی بر اساس نیازهای فراگیران	۴/۰۳	۰/۷۵۷	۰/۱۸۸
۱۹	مهارت کافی در کار با شبکه های جهانی	۴/۶۷	۰/۸۹۱	۰/۱۹۱
۲۰	بهره گیری از وسایل کمک آموزشی در جهت ارایه درس	۴/۵۶	۰/۸۸۶	۰/۱۹۴
۲۱	توانایی کارکردن با نرم افزارهای مرتبط با رشته شغلی	۴/۹۵	۰/۷۱۵	۰/۱۹۵
۲۲	بکارگیری روش تدریس متناسب با تفاوت های فردی فراگیران	۳/۸۹	۰/۷۷۳	۰/۱۹۹
۲۳	استفاده از امکانات آموزشی چند رسانه ای مثل فیلم CD و غیره در تدریس	۴/۳۲	۰/۹۳۶	۰/۲۱۷
۲۴	شرکت در جلسات تخصصی با همکاران	۳/۸۶	۰/۸۵۲	۰/۲۲۱
۲۵	استفاده از مجلات الکترونیک و بانک های اطلاعاتی آنلاین دانشگاه (Elsevier, Up-to-date, Blackwell,...)	۴/۵۹	۱/۰۲۲	۰/۲۲۳
۲۶	شرکت در سخنرانی های علمی برای مبادله تجارب علمی	۴/۰۳	۰/۹۲۷	۰/۲۳۰
۲۷	شرکت در کارگاههای آموزشی	۳/۱۵	۰/۸۴۲	۰/۲۶۷
۲۸	توانایی استفاده از نرم افزار PowerPoint برای ارایه مطالب درسی بصورت الکترونیکی	۴/۴۳	۱/۱۹۳	۰/۲۶۹
۲۹	استفاده از ایمیل برای رفع مشکلات درسی دانشجویان	۳/۴۲	۱/۲۴۴	۰/۳۶۴
۳۰	تسلط در کار با رایانه	۴/۷۴	۲/۵۸۵	۰/۵۴۶

۰=هیچ ۱=خیلی کم ۲=کم ۳=متوسط ۴=زیاد ۵=خیلی زیاد

مورد مطالعه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج بدست آمده از تحقیق نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین سابقه تدریس با میزان مهارت‌های حرفه‌ای پاسخگویان برابر با ۰/۱۲۷

رابطه بین میزان مهارت‌های حرفه‌ای با متغیرهای مورد مطالعه در این قسمت جهت بررسی رابطه بین میزان مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی با متغیرهای

می‌باشد که در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار و مثبت است. حرفه‌ای به ترتیب برابر با ۰/۳۰۴ و ۰/۳۸۳ می‌باشد ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و زمینه‌های سازمانی - مدیریتی با میزان مهارت‌های (جدول ۳).

جدول ۳- رابطه بین مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی با متغیرهای مورد مطالعه (سن، سابقه تدریس، فرهنگ سازمانی، زمینه‌های سازمانی - مدیریتی)

متغیر وابسته	متغیر مستقل	آزمون همبستگی	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
سن			۰/۰۸۵	۰/۰۹۹
سابقه تدریس			۰/۱۲۷*	۰/۰۱۳
فرهنگ سازمانی	پیرسون		۰/۳۰۴**	۰/۰۰۰
زمینه‌های سازمانی - مدیریتی			۰/۳۸۳**	۰/۰۰۰

** معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

* معنی‌داری در سطح ۰/۰۵

خود را گرفته‌اند با مهارت‌های حرفه‌ای همتایانشان که آخرین مدرک تحصیلی آنها در داخل کشور بوده است، و بین مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی بر اساس مدرک تحصیلی (فوق لیسانس و دکترا)، تفاوت معنی‌داری در سطح یک درصد وجود دارد. همچنین نتایج نشان دهنده آن است که هیچ‌گونه تفاوت معنی‌داری بین مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی بر اساس جنسیت وجود ندارد.

مقایسه مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در گروه‌های مورد مطالعه در این بخش هدف، مقایسه میانگین گروه‌ها یا طبقات مختلفی است که بر اساس متغیرهای مستقل طبقه بندی شده‌اند. برای این منظور از آزمون t برای مقایسه بین دو گروه بهره گرفته شده است. نتایج جدول (۴)، نشان می‌دهد که مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی‌ای که در خارج از کشور آخرین مدرک تحصیلی

جدول ۴ - مقایسه مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی بر اساس جنسیت، مدرک تحصیلی و محل تحصیل (آزمون t)

متغیر گروه‌بندی	متغیر وابسته	گروه‌ها	میانگین	انحراف معیار	t	سطح معنی‌داری
جنسیت		مرد	۱۳۴/۳۱	۱۰/۹۷۹	۲/۱۹۷	۰/۲۳۷
		زن	۱۳۰/۵۳	۸/۹۰۸		
مدرک تحصیلی	مهارت‌های حرفه‌ای	فوق لیسانس	۱۲۵/۲۵	۱۱/۲۵۶	-۶/۸۷۹**	۰/۰۰۰
		دکترا	۱۳۵/۴۵	۱۰/۱۳۹		
محل تحصیل		داخل کشور	۱۲۱/۹۶	۱۰/۶۰۵	-۵/۵۵۰**	۰/۰۰۰
		خارج از کشور	۱۳۸/۳۶	۱۰/۶۷۲		

** معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

* معنی‌داری در سطح ۰/۰۵

است با ۲۸/۰۸۱ که در سطح ۱ درصد معنی‌دار می‌باشد. بدین ترتیب می‌توان قضاوت کرد که بین رشته‌های مختلف از نظر میزان مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

در ادامه به منظور مقایسه مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی برحسب رشته‌های تحصیلی مختلف از آزمون کروسکال والیس استفاده گردید. با توجه به جدول (۵)، مشاهده می‌شود که مقدار کای اسکویر برابر

جدول ۵- مقایسه مهارت‌های حرفه‌ای و رشته تحصیلی (آزمون کروسکال والیس)

گروه‌ها	میانگین رتبه‌ای	کروسکال والیس	سطح معنی‌داری کای اسکویر
ترویج و آموزش کشاورزی	۳۰۶/۹۸		
باغبانی	۱۸۸/۱۰		
آبیاری	۱۹۶/۵۳		
زراعت و اصلاح نباتات	۱۷۹/۶۲		
گیاه‌پزشکی	۱۹۹/۴۴	۲۸/۰۸۱	۰/۰۰۱
اقتصاد	۱۸۴/۰۰		
صنایع غذایی	۲۴۹/۵۷		
ماشین آلات	۲۱۹/۳۴		
علوم دامی	۱۸۳/۲۸		
خاکشناسی	۱۸۸/۰۷		

سطح ۱ درصد معنی‌دار می‌باشد. بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین دانشگاه‌های محل خدمت و میزان مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

نتایج جدول (۶)، نشان می‌دهد که در رابطه با مقایسه مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی مورد مطالعه و دانشگاه‌های محل خدمت مورد مطالعه مقدار کای اسکویر برابر است با ۳۹/۸۴۶ که در

جدول ۶- مقایسه مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و دانشگاه‌های محل خدمت (آزمون کروسکال والیس)

گروه‌ها	میانگین رتبه‌ای	کروسکال والیس	سطح معنی‌داری کای اسکویر
تهران	۲۶۹/۱۴		
زنجان	۲۲۰/۸۷		
مشهد	۲۲۸/۲۳		
شیراز	۲۵۰/۳۵		
گرگان	۱۹۱/۴۲		
گیلان	۱۸۱/۱۷	۳۹/۸۴۶	۰/۰۰۰
اراک	۱۳۴/۰۶		
اهواز	۱۱۲/۸۴		
کرمان	۱۷۸/۷۶		
اردبیل	۱۹۲/۸۹		
کرمانشاه	۲۰۶/۱۰		
زابل	۱۵۶/۴۰		

بعنوان مهمترین متغیر تأثیرگذار بر مهارت‌های حرفه‌ای با ضریب تعیین ۰/۳۱۷، وارد معادله گردید. یعنی این متغیر به تنهایی ۳۱/۷ درصد واریانس مربوط به تغییرات متغیر وابسته "مهارت‌های حرفه‌ای" را تبیین می‌کند. در گام دوم فرهنگ سازمانی به عنوان دومین متغیر تأثیرگذار بر مهارت‌های حرفه‌ای وارد معادله گردید. این متغیر ضریب تعیین را به ۵۰/۶ درصد افزایش داد که سهم این متغیر در تبیین متغیر وابسته ۱۸/۹ درصد می‌باشد. سومین متغیر تأثیرگذار که وارد

تحلیل رگرسیونی عوامل تأثیرگذار بر مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی به منظور بررسی و تحلیل مهمترین عوامل تأثیرگذار بر مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. متغیرهای مستقل تأثیرگذار با استفاده از روش گام به گام شناسایی شدند، که نتایج در جدول شماره (۷)، ارائه شده است. نتایج حاصل از این جدول نشان می‌دهد که در گام اول، متغیر زمینه‌های سازمانی - مدیریتی

- مدیریتی، فرهنگ سازمانی و سابقه تدریس)، در مجموع ۵۷/۴ درصد واریانس مربوط به مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی مورد مطالعه را تبیین می‌کنند.

معادله گردید سابقه تدریس اعضای هیأت علمی بود که ضریب تعیین را به ۵۷/۴ درصد افزایش داد، در واقع این متغیر به تنهایی ۶/۸ درصد تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کند. در مجموع ۳ متغیر (زمینه‌های سازمانی

جدول ۷- ضرایب تعیین متغیرهای تأثیرگذار بر مهارت‌های حرفه‌ای در روش گام به گام

مدل	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R ²)	ضریب تعیین تعدیل شده (R ² Ad)
۱	۰/۵۶۳	۰/۳۱۷	۰/۳۱۵
۲	۰/۷۱۱	۰/۵۰۶	۰/۵۰۳
۳	۰/۷۵۷	۰/۵۷۴	۰/۵۷۰

جدول ۸- ضریب متغیرها در معادله رگرسیون گام به گام مهارت‌های حرفه‌ای

متغیر	ضریب غیر استاندارد (B)	ضریب استاندارد شده (Beta)	مقدار t	Sig
ضریب ثابت: b ₀	۱۹/۲۷۵	-	۱۱/۰۸۰	۰/۰۰۰
عوامل سازمانی - مدیریتی	۳/۲۸۶	۰/۳۵۱	۸/۷۲۰	۰/۰۰۰
فرهنگ سازمانی	۳/۰۵۶	۰/۳۲۸	۷/۶۱۲	۰/۰۰۰
سابقه تدریس	۲/۳۳۶	۰/۲۷۶	۵/۴۲۷	۰/۰۰۰

هیأت علمی سازه‌های تسلط در کار با رایانه، استفاده از ایمیل برای رفع مشکلات درسی دانشجویان، توانایی استفاده از نرم افزار پاور پوینت برای ارائه مطالب درسی بصورت الکترونیکی (مهارت‌های فناوری اطلاعات)، به ترتیب در پایین‌ترین رتبه‌ها قرار داشتند.

بر اساس نتایج آزمون t مستقل مشخص گردید که مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی‌ای که در خارج از کشور آخرین مدرک تحصیلی خود را گرفته‌اند با میزان مهارت‌های حرفه‌ای هم‌تایانشان که آخرین مدرک تحصیلی آنها در داخل کشور بوده است، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. که نشان دهنده آن است که اعضای هیأت علمی که آخرین دوره تحصیلی خود را در خارج از کشور گذرانده‌اند، از مهارت‌های حرفه‌ای بیشتری نسبت به اعضای هیأت علمی که آخرین دوره تحصیلی آنان در داخل کشور بوده است، برخوردار بوده‌اند. که این موضوع ناشی از برقراری ارتباطات بین المللی بین همکارانی است که دسترسی بیشتر به دانشگاه‌های خارج دارند.

نتایج آزمون مقایسه میانگین‌ها (کروسکال والیس) نشان داد که بین رشته‌های مختلف و دانشگاه محل خدمت از نظر میزان مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

با توجه به توضیحات ارائه شده در بالا و نتایج جدول (۷)، معادله خطی حاصل از رگرسیون به شکل زیر می‌باشد:

$$Y = 19.275 + 3.286X_1 + 3.056X_2 + 2.336X_3$$

که در آن:

$$Y = \text{مهارت‌های حرفه‌ای}$$

$$X_1 = \text{زمینه‌های سازمانی - مدیریتی}$$

$$X_2 = \text{فرهنگ سازمانی}$$

$$X_3 = \text{سابقه تدریس}$$

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در رابطه با رتبه‌بندی مهارت‌های حرفه‌ای از دیدگاه اعضای هیأت علمی مورد مطالعه، سازه‌های داشتن اعتماد به نفس بالا در پاسخگویی به سؤالات فراگیران، توانایی ایجاد انگیزه در فراگیران، تسلط به انواع روش‌های ارزشیابی و تسلط در زمینه بیان و انتقال مطالب به ترتیب در بالاترین رتبه‌ها قرار داشتند که می‌تواند نشان‌دهنده تمایل و توان بالای اعضای هیأت علمی مورد مطالعه برای ایجاد انگیزه در دانشجویان رشته‌های کشاورزی باشد. بالا بودن اولویت مهارت تسلط در زمینه بیان و انتقال مطالب نشان دهنده بالا بودن دانش تئوری و مهارت ارتباطی اعضای هیأت علمی مورد مطالعه باشد. اما نتایج نشان دهنده این است که از دیدگاه اعضای

دانشکده‌های کشاورزی مورد مطالعه، توجه خاص به تیم‌محوری در دانشگاه و تدوین برنامه‌های اجرایی در رابطه با استفاده از کار گروهی اعضای هیأت علمی برای دستیابی سریعتر به اهداف دانشگاه و بهبود و توسعه فرهنگ سازمانی در دانشگاه که در این راستا اجرای پایان‌نامه‌های مشترک به راهنمایی و مشاوره اعضای هیأت علمی گروه‌های مختلف کشاورزی، اجرای طرح‌ها و مقاله‌های علمی-پژوهشی درون گروهی و بین‌گروهی، تشکیل تیم‌های کاری در داخل گروه‌ها به منظور تمرکز در تصمیم‌گیری‌ها و ارایه افکار و ایده‌های نو در راستای بهبود عملکرد هر یک از گروه‌های کشاورزی می‌تواند مثرتر واقع شود. سرمایه‌گذاری‌های مداوم در راستای توسعه مهارت‌های شغلی اعضای هیأت علمی و همچنین تدوین برنامه‌های اجرایی برای نظارت بر توسعه مداوم قابلیت‌های اعضای هیأت علمی صورت گیرد، همچنین به داشتن استقلال کافی در انجام وظایف شغلی اعضای هیأت علمی توجه خاصی مبذول شود.

- از آنجایی که نتایج نشان داد که بین رشته‌های مختلف و دانشگاه محل خدمت از نظر میزان مهارت‌های حرفه‌ای تفاوت وجود دارد، بنابراین پیشنهاد می‌شود که دلایل و زمینه‌هایی که این رشته‌ها و دانشگاه‌های موردنظر جهت ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی خود به کار بسته‌اند، مشخص گردد و سایر دانشگاه‌ها و رشته‌ها از این برنامه‌ها جهت ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی خود الگوبرداری نمایند.

- با عنایت به نتایج تحلیل رگرسیون و وارد شدن متغیرهای سابقه تدریس، لذا پیشنهاد می‌شود از تجارب و مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی باسابقه‌تر در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت جهت ارتقای سطح مهارت‌های اعضای هیأت علمی کم‌سابقه‌تر استفاده شود.

- و در نهایت با توجه به نقش کلیدی و پراهمیت مدیریت در هر سازمان و نقش خود سازمان در اهمیت دادن و فراهم کردن زمینه‌های مساعد برای ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای نیروهای انسانی خود، فراهم کردن فرصت‌های لازم برای رشد و یادگیری مداوم اعضای هیأت علمی، وجود برنامه عملیاتی مدون و مناسب در آموزش ضمن خدمت اعضای هیأت علمی تدوین

نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین زمینه‌های سازمانی - مدیریتی و ارتقای مهارت‌های اعضای هیأت علمی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد که این نتیجه با نتایج تحقیقات Bamford & Greatban (2005) و Fishman & Key (1997)، مطابقت دارد. همچنین در نتایج تحلیل رگرسیون مشخص شد که متغیر زمینه‌های سازمانی - مدیریتی بعنوان مهمترین متغیر تأثیرگذار بر میزان مهارت‌های حرفه‌ای در حدود ۳۱ درصد متغیر وابسته را تبیین می‌نماید و همچنین وجود رابطه معنی‌دار بین این متغیر با مهارت‌های حرفه‌ای در تحلیل همبستگی، می‌توان نتیجه گرفت که از دیدگاه اعضای هیأت علمی هر چقدر وضعیت زمینه‌های سازمانی - مدیریتی در دانشگاه بهتر شود، در ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای آنان نیز تأثیر خواهد گذاشت.

با توجه به نتایج تحلیل رگرسیون و با توجه به آنکه رابطه مثبت و معنی‌داری بین فرهنگ سازمانی و میزان مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی وجود دارد می‌توان نتیجه گرفت که از دیدگاه اعضای هیأت علمی مورد مطالعه فرهنگ سازمانی یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر مهارت‌های حرفه‌ای آنان می‌باشد که این نتیجه با نتایج تحقیقات Kwantes & Boglarsky (2007)، Rice (2004)، Martins & Terblanch (2003)، Denison (2000)، Wilkins & Ouchi (1981)، مطابقت دارد. در راستای نتایج تحقیق، پیشنهاد‌های زیر ارایه می‌گردد:

- با توجه به تمام وقت شدن حضور اعضای هیأت علمی در دانشگاه و مشغله زیاد کاری با توجه به ماهیت کارشان، و با عنایت به اینکه این فناوری‌ها دائماً در حال پیشرفت و تغییر هستند، برگزاری دوره‌های آموزشی فناوری اطلاعات و ارتباطات زیر نظر افراد متخصص و در فضاهای مجهز برای رفع نیازهای اعضای هیأت علمی در رابطه با این مهارت‌ها صورت گیرد.

- حتی‌الامکان تسهیلاتی برای کسب مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران حداقل در یک مقطع فراهم گردد. همچنین وجود دوره‌های آموزشی کوتاه مدت در بازه‌های زمانی مناسب در کشورهای پیشرو خیلی مفید به نظر می‌رسد.

- در رابطه با بهبود وضعیت فرهنگ سازمانی در

برنامه‌های آموزشی و ارزیابی‌های مداوم از نتایج این برنامه‌ها جهت جوابگویی به نیازهای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی از سوی مدیران و مسئولین نظام آموزش عالی پیشنهاد می‌شود.

REFERENCES

1. Ahonmanesh, A., Khatonabady, A & Fathiyan, A. (2005). *The challenges of Higher Education in Iran at the Third Millenium*. Available on: www.jobportal.ir/S3/Default.aspx. (In Farsi)
2. Ardalan, M.R., Salimi, GH., Rajaepour, S & Molavi, H.(2008). Investigate Relation Unity Individual – Organization by Organizational Culture to country west state university (Hamedan, Kermanshah and Kordestan) *Quarterly journal of Research and Planning in Higher Education*. 47, 97-131. (In Farsi)
3. Baldwin, R.C. (1985). *The Changing Development Needs of an Aging Professorate*. New Directions for Teaching and Learning. 19: 45-47. San Francisco: Jossey – Boss.
4. Bamford, D., Greatban, K.S.R. (2005). The Use of Quality Management Tools and Techniques: A Study of Application in Everyday Situation. *International Journal of Quality & Reliability Management Emerald Group Publishing*, 22(4), 376-392.
5. Burton, R. M., Obel, B. (2004). *Strategic organizational diagnosis and design: the dynamics of fit* Third edition. – United States of America: Kluwer Academic Publisher, 2004. – 445 p. – ISBN 1-4020-7685-1.
6. Cushman, H. R. (1982), *A task analysis of the job of the teacher of agriculture in the south pacific*, published by university of the south pacific institute research, extension and training in agricultural and school of agriculture, ALAFUA CAMPUS, APIA, WESTERN SAMOA, 1-32.
7. Daneshvar, N. (2005). Quality for Higher Education and Internal Development. *International Conference of Science Production Movement, Software and Freedom Movement*. (Republic Azad University). (In Farsi)
8. Denison, D., Cho, H.J. & Young, J. (2000). *Diagnosing Organizational Culture: a model and method*, working paper, International for management development.
9. Fishman, P.G., Keys, C. (1997). The Person/Environment Dynamics of Employee Empowerment: An Organizational Culture Analysis. *American Journal of Community Psychology*. 25(3), 345- 369.
10. Ghasemi, J. (2009). Analysis of Strategies for Successful Implementation of University Outreach Services as Perceived by Faculty Members of Iranian Agricultural Colleges. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*. 15(2): 81-104 (In Farsi).
11. Golkar, B. (2000). Accounting Expert Human Resource with input-output method to 2009, Research Plan 11 of needs assessment Plan of expert Human Resource and policy making for Human Resources Development in Iran, Tehran, *Higher Education Research an planning Institution*, p. 7. (In Farsi)
12. Johnson, D. Roger, J & Stanne, M.B. (2000). *Cooperative Learning Methods; A Meta-Analysis*, University of MInnesota.
13. Kim, P. (2000). *The Korean Vocational Education and Vocational Education Teacher Standard*. Technology Education Department, College of Engineering, Chungman National University, Taejon, the Republic of Korea. 21: 171 – 178.
14. King, H. (2004). *Continuing Professional Development in Higher Education: What academics do?* GEES subject center, university of Plym outh. Planet No.13 December.
15. Kwantes, C.T. & Boglarsky, C.A. (2007). Perception of Organizational Culture, Leadership Effectiveness and Personal Effectiveness Across Six Countries, *Journal of International Management* ,13, 204-230.
16. Librera, W.L. (2004). *Professional Standard for Teacher and School Leaders*. Newjersy Department of Education.
17. Malekmohhamadi, I. (1998). *Agricultural and Natural Resources Extension and Education (Fundamental)*. University of Tehran Press. Tehran, Iran. (In Farsi)
18. Martins, E.C. & Terblanche, F. (2003), 'Building Organizational Culture That Stimulates Creativity and Innovation', *European Journal of Innovation Management*. 6(1), 64-74.
19. Movahed mohhamadi, H. (2004). *Agricultural Education*. Tehran: Rural Development Institution Publication. (In Farsi)
20. Rice, F.M. (2004). Organizational Culture, Social Equity, and Diversity: Teaching Public Administration Education in the postmodern Era. *Journal of Public Affairs Education*, 2:143-154.
21. Roberts, T.G. & et al .(2006). Competencies and traits of successful agricultural science teachers. *Journal of career and technical education*, 22(2), Fall, 1-11. Available: <http://scolar.lib.vt.edu/ejournals/ajcte/022n22/puf/roberts.pdf>.
22. Ross, J.A., & Bruse, C.D. (2007). Teacher Self-assessment: A Mechanism for Facilitating Professional Growth. *Teaching and Teacher Education* 23(2007)146–159. Available: www.elsevier.com/locate/tate.

23. Sadeghi, F. (2007). *Study of Strategies and Factors Influence on Faculty Members Professional Development in Agriculture Faculties in Iran Universities*. Ms.C thesis. University of Tehran, Iran. (In Farsi)
24. Saebi, M. (2002). *Development Human Resources by Strategic Approach*, Management Studies Magazine, University of Allameh Tabatabaei Publication, (37-38), 135-148. (In Farsi)
25. Schein, E.H. (2005). *Organizational culture and leadership*. 3, rd, Ed. Jossey – Boss. ISBN.
26. Shabanali Fami. H. (2000). *Participation of Rural Women in Mixed Farming*, PhD thesis in Agricultural Extension, University of Agricultural Sciences, Bangalore.
27. Shahpasand, M.R. (2006). *Determination of Agricultural Trainers Professional Development Components and their Impact on Trainers Empowerment*. Ph.D. dissertation, University of Tehran, Iran. (In Farsi).
28. Shams, A. (2008). *Analyzing Factors Associated with Research Productivity of Agricultural Faculty members in Iran and Designing a model for its Improvement*. Ph.D. dissertation, University of Tehran, Iran. (In Farsi)
29. Taylor, A. & Williams, R. (2003). Skills for Agricultural Science Teachers: School Administrators Perspectives. *The Texas Journal of Agricultural and Natural Resources*, 16:93-101.
30. Wilkins, A. & Ouchi, W.G. (1981). Efficient cultures: Exploring the relationship between culture and organizational performance. *Administrative Science Quarterly*, 28: 468-481.

