

عنوان مقاله: ارزیابی کیفی توسعه حرفه‌ای منابع انسانی در آموزش عالی با راهبرد «فرصت مطالعاتی»

پریسا غلامی^۱ - ناصر شیربگی^۲

دریافت: ۱۳۹۷/۰۲/۱۰

پذیرش: ۱۳۹۷/۰۵/۰۳

چکیده:

توسعه حرفه‌ای اعضای هیات‌علمی به‌عنوان بخشی از توسعه منابع انسانی در دانشگاه جایگاه ویژه‌ای دارد. یکی از راهبردهای رایج توسعه حرفه‌ای برای آنان فرصت مطالعاتی است. پژوهش حاضر با روش روایت‌پژوهی با هدف ارزیابی تجربه‌های اعضای هیات‌علمی از دوره‌های فرصت مطالعاتی و با رویکرد تفسیری انجام شد. برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه اپیزودیک استفاده شد. مشارکت‌کنندگان بالقوه پژوهش، اعضای هیات‌علمی دانشگاه‌ها بودند که حداقل یک‌بار تجربه فرصت مطالعاتی داشتند. نمونه‌گیری به‌صورت هدفمند و ملاکی انجام شد. پس از انجام مصاحبه با ۲۵ نفر، داده‌ها به شکل استقرایی و بر اساس تحلیل مضمونی با استفاده از نرم‌افزار NVivo10 دسته‌بندی و مورد تحلیل قرار گرفت. تحلیل‌ها نشان داد که فرصت‌های مطالعاتی ارزش‌های دانشگاهی و شخصی اعضای هیات‌علمی را در قالب توسعه حرفه‌ای و سبک زندگی شخصی تغییر داده است. مشارکت‌کنندگان چالش‌های فرصت مطالعاتی را در قالب چالش‌های درون‌سازمانی و برون‌سازمانی انعکاس دادند. روایت‌ها گویای آن بود که اعضای هیات‌علمی توانسته‌اند با بهره‌گیری از تجاربی که فرصت مطالعاتی برای آن‌ها فراهم کرده بود در وهله نخست تغییراتی در سبک زندگی شخصی خود و نگرش‌هایشان بدهند که داشتن برنامه بلندمدت برای خود و خانواده، احساس مسئولیت اجتماعی و تعاملات مثبت‌تر با همکاران از آن جمله‌اند. در حیطه کار حرفه‌ای آکادمیک و دانشگاه، گرایش به کارهای گروهی، حمایت از دانشجویان و همکاران با ایجاد پیوندهای علمی به‌عنوان یک رابط با دانشگاه‌های خارجی و اهمیت دادن به کیفیت به‌جای کمیت از دستاوردهای فرصت مطالعاتی بودند. یافته‌ها توصیه می‌کند که با وجود تغییر پست‌های مدیریتی مقررات اداری ساده و ثابتی برای حمایت از اعضای هیات‌علمی داوطلب استفاده از فرصت‌های مطالعاتی در نظر گرفته شود.

کلیدواژه‌ها: ارزیابی کیفی، توسعه حرفه‌ای، فرصت مطالعاتی، اعضای هیات‌علمی، روایت پژوهشی.

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه کردستان.

parisa.gholamy95@gmail.com

۲. دانشیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه کردستان (نویسنده مسئول).

nshirbagi@uok.ac.ir

مقدمه

اعضای هیات‌علمی نقشی مهم در ارتقای عملکرد نظام آموزش عالی و توسعه هر کشور ایفا می‌نمایند؛ بنابراین، دانشگاه‌ها باید از اعضای توانمند و آگاه از آخرین پیشرفت‌های علوم و فنون روز برخوردار باشند. اشتیاق و کیفیت کار هر عضو هیات‌علمی در تدریس، پژوهش و خدمات تأثیر قابل‌ملاحظه‌ای بر بهره‌وری دانشگاه دارد. به‌نظر کلارک و کورکران^۱ (۱۹۸۹) شادابی اعضای هیات‌علمی نه تنها به ویژگی‌های فردی او وابسته است بلکه تحت‌تأثیر متقابل عواملی همچون اجتماعی‌شدن، ساختار و شرایط سازمانی است اما برای تضمین بهبود فعالیت‌ها، توسعه فردی هیات‌علمی نسبت به توسعه سازمانی مقدم‌تر و مهم‌تر است.

رسالت امروز دانشگاه‌ها پرورش هرچه بهتر نیروی انسانی، افزایش کمیّت و کیفیت خدمات آموزشی است که در این راستا توسعه حرفه‌ای اعضای هیات‌علمی نقش سازنده‌ای در دستیابی به اهداف بیان‌شده دارد. یکی از راهبردهای مؤثر در توسعه حرفه‌ای اعضای هیات‌علمی فرصت مطالعاتی است. فرصت مطالعاتی خارج از کشور دوره زمانی مشخصی است که عضو هیات‌علمی با حکم مأموریت به یک دانشگاه یا مرکز پژوهشی در یک کشور خارجی با هدف توسعه و تعمیق دانش و تجارب، آشنایی به دانش فنی، یافته‌ها و دستاوردهای جدید علمی، ایجاد ارتباط و همکاری پیوسته و هدفمند اعزام می‌شود.

در زمینه فرصت‌های مطالعاتی در عرصه‌های آکادمیک مباحثی مطرح هستند. نخست آن‌که یک داوطلب عضویت هیات‌علمی معمولاً قبل از فارغ‌التحصیلی، خود را برای پژوهش و تدریس آماده می‌کند اما آنان با درک محدودی از گفتمان پژوهشی وارد کار می‌شوند. با گذشت چند سال انجام وظایف و پذیرش مسئولیت‌ها، اعضای هیات‌علمی باید تلاش کنند تا بتوانند به‌روز شوند. در چنین شرایطی، فرصت مطالعاتی می‌تواند نقش به‌سزایی ایفا کند. اگرچه اعضای هیات‌علمی در طول فرصت مطالعاتی خود تدریس نمی‌کنند اما خود این دوره می‌تواند زمینه‌ای برای تمرکز بر این جنبه از زندگی حرفه‌ای آنان باشد. شدت تدریس مداوم زمان اندکی برای ایجاد تغییرات اساسی در برنامه‌ها و واحدهای درسی جدید باقی می‌گذارد. زندگی آکادمیک مستلزم احیا و بازسازی است. فرصت مطالعاتی می‌تواند زمینه را برای توسعه رهبری سازمانی حرفه‌ای، تأسیس یک مرکز علمی

1. Clark & Corcoran

یا عضویت در یک انجمن فراهم آورد. این نوع خدمات هم برای خود عضو هیات‌علمی و هم دانشگاه مهم و سودمند است.

مورین و همکاران^۱ (۲۰۱۲) در استفاده از راهبرد فرصت مطالعاتی گزارش کرده‌اند که در توسعه منابع انسانی، پیشینه پژوهشی دانشگاهی کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. با این حال، شواهدی وجود دارد که به‌طور واضح گستره‌ای از انگیزه‌ها و فعالیت‌های مختلفی که می‌توانند از این فرصت‌ها منتج شود را نشان می‌دهد. پرسش‌های مهمی می‌تواند در حوزه راهبرد فرصت مطالعاتی مطرح شود مثلاً اینکه عرصه آکادمیک شامل چه ویژگی‌های منحصر به فردی است که فرصت مطالعاتی را به یک بخش حایز اهمیت در زندگی دانشگاهی اعضای هیات‌علمی تبدیل کرده است؟ برای اعضای هیات‌علمی استفاده از فرصت مطالعاتی چه معنایی دارد؟ چه روایت‌ها، ارزش‌ها یا سنت‌های مشترکی بین اعضای هیات‌علمی که از فرصت مطالعاتی استفاده می‌کنند وجود دارد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

توسعه حرفه‌ای اعضای هیات‌علمی به لحاظ نظری، یکی از شاخه‌های تخصصی مربوط به مباحث پایه‌ای توسعه و تغییر سازمانی و توسعه منابع انسانی است. منظور از تغییر سازمانی فرآیندی برنامه‌ریزی شده و کوششی آگاهانه در جهت تقویت روش‌هایی است که گروه‌ها، بخش‌ها یا کل سازمان بر اساس آن عمل می‌کنند (Anderson & Kyprianov, 1994).

توسعه سازمانی^۲ شامل روندی است که بر فرهنگ سازمانی تأثیر می‌گذارد، روابط بین ساختار، فناوری و فرآیندها را تنظیم می‌کند و فعالیت‌هایی برای توسعه سلامت و کارایی سازمان با کمک ابزار تغییر که از دانش و فن علوم رفتاری بهره می‌گیرد، ارائه می‌نماید (Yavas & Polat, 2015). توسعه منابع انسانی^۳ را می‌توان فرآیند یا فعالیتی کوتاه‌مدت یا بلندمدت به‌منظور توسعه دانش، تخصص، بهره‌وری و رضایت کارکنان در سطوح مختلف فردی، تیمی، سازمانی یا ملی نامید (تونکه‌نژاد و داوری، ۱۳۸۸). اما کامبلین و استیگر^۴ (۲۰۰۰) توسعه حرفه‌ای را توسعه مهارت‌های آموزشی، رهبری و نوآوری، شغلی و مهارت‌های ارتباطی عضو هیات‌علمی می‌دانند. دی و دلی^۵ (۲۰۰۹) نیز توسعه حرفه‌ای را فعالیت‌هایی در حمایت از بهبود عملکرد و ارتقای توانمندی شغلی عضو هیات‌علمی می‌دانند. در تعاریف گوناگونی که از توسعه حرفه‌ای شده است بر توسعه چهار

1. Maureen *et al.*
2. Organizational Development
3. Human Resource Development
4. Comblin & Steger
5. Dee & Daly

حیطه تأکید شده است: الف. مهارت‌های آموزشی مانند فناوری آموزشی، تدریس، طراحی دوره‌های آموزشی و برنامه درسی؛ ب. مهارت‌های پژوهشی که رشد عضو هیات‌علمی را با توجه به وظایف پژوهشی مدنظر قرار می‌دهد؛ ج. توسعه سازمانی که بر نیازها، اولویت‌های سازمان و مؤسسه متمرکز است؛ د. مهارت‌های فردی عضو هیات‌علمی مانند برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و مهارت‌های ارتباطی. آمندسن و همکاران^۱ (۲۰۰۵) بر این باورند که توسعه حرفه‌ای اعضای هیات‌علمی چهار دسته فعالیت را در برمی‌گیرد: ۱. فعالیت‌های مهارت‌محور با هدف حمایت از اعضا برای فائق آمدن بر مشکلات خاص در تدریس؛ ۲. فعالیت‌های روش‌محور با تأکید بر روش تدریس یا رویکرد یادگیری خاص؛ ۳. فعالیت‌های فرآیندمحور متمرکز بر فرآیند چندوجهی یادگیری در تدریس؛ ۴. فعالیت‌های رشته‌محور که در گروه‌های کوچک یک‌رشته یا رشته‌های نزدیک به هم استادان ترغیب می‌شوند تا درک خود از دانش و یادگیری رشته مربوط به خود را تصریح کنند. آکرلیند^۲ (۲۰۰۵) نیز بیان می‌دارد که توسعه حرفه‌ای در دانشگاه‌ها مواردی را در برمی‌گیرد که شامل: بهره‌وری بیشتر برودادها؛ کسب اعتبار علمی و شناخت بیشتر کار علمی؛ بهبود روبه رشد در کیفیت و اثربخشی شغلی؛ انباشت رو به رشد دانش و مهارت‌های فردی؛ دانش عمیق و فهم رشته تخصصی؛ مشارکت در تغییر اجتماعی. بوجارزیک^۳ (۲۰۰۸) علاوه بر موارد فوق، برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیات‌علمی را در استفاده از راهبردهای حل مسئله و یادگیری عمیق؛ تعامل با دانشجویان، ایجاد ارتباط بین هدف‌های درس و مطالب عرضه‌شده با فهم دانشجویان از آن مطالب؛ روابط بین فردی دانشجویان با یکدیگر؛ ارتقای انگیزش و اشتیاق اعضای هیات‌علمی؛ یادگیری انعکاسی از تجربیات خود به‌طور مداوم، همکاری با سایر اعضای هیات‌علمی از طریق حمایت، انتقادات سازنده و ارزیابی از تدریس می‌بیند.

به نظر الیس و هولینس^۴ (۱۹۶۲) ریشه اصطلاح فرصت مطالعاتی به افسانه‌های قدیمی بازمی‌گردد و مفهوم آن با توجه به سرگذشت‌های اسطوره‌ای و مذهبی مشخص می‌شود. واژه Sabbatical از واژه لاتین Sabbatun یا واژه یونانی Sabbaton یا واژه عبری Shabat گرفته شده است. در اواخر سده هجدهم، هنگامی که مفهوم فرصت مطالعاتی در آموزش مطرح شد همان مفهوم استراحت یا مرخصی پس از هر هفت سال مدنظر بود. اولین برنامه فرصت مطالعاتی در

1. Amundsen *et al.*
2. Akerlind
3. Bojarczyk
4. Eells & Hollins

دانشگاه هاروارد^۱ در سال ۱۸۸۰ پایه‌گذاری شد. الیوت^۲ رئیس آن دانشگاه نظام فرصت مطالعاتی را به‌عنوان یک سازوکار اصلاح در دانشگاه بنیان نهاد. مفهوم فرصت مطالعاتی به‌طور روشن به یک دوره استراحت یا فراغت از روزمرگی در سال هفتم اشاره دارد که به‌منظور به‌روزرسانی دانش و فعالیت‌های هیات‌علمی صورت می‌گیرد. در عمل، فرصت مطالعاتی به یک دوره غیبتی برای مطالعه، استراحت یا سفر (هر هفت سال یک‌بار) گفته می‌شود که به تعدادی از مدرسان دانشگاه با مزایای مالی اعطا می‌شود (Kang & Miller, 1999).

ساراسون^۳ (۱۹۹۰) بر تغییر توازن مسئولیت‌های اعضای هیات‌علمی تأکید دارد. هدف فرصت مطالعاتی از دید او رهاسازی فرد از تمام برنامه‌های تدریس و مسئولیت‌های اجرایی و مدیریتی و تشویق او بر بازنگری و مرور دستاوردهای گذشته، ایجاد خط‌مشی‌های جدید و یا رفتن به مکانی دیگر جهت یادگیری مطالب جدیدتر است. اگرچه ممکن است هدف فرصت مطالعاتی از یک دانشگاه به دانشگاه دیگر و از یک فرد به فرد دیگر متغیر باشد اما به‌نظر می‌رسد که مدیران دانشگاه بر آن موضوع توافق دارند که هر دوره مرخصی باید دارای هدفی روشن بوده و نتایج خوب و بلندمدتی را برای دانشگاه به‌دنبال داشته باشد. مهم‌تر از همه آن است که فرصت مطالعاتی باید از نظر خود اعضای هیات‌علمی نیز مهم و کارآمد به‌نظر آید.

زهورسکی^۴ (۱۹۹۴) چهار هدف را برای فرصت مطالعاتی مشخص نموده که عبارتند از: فراهم آوردن زمینه توسعه و پیشرفت پژوهشی، بهبود شیوه‌های تدریس، توسعه واحدها و برنامه‌های درسی و افزایش عملکرد هنری و خلاقیت. به‌نظر او، فرصت مطالعاتی در رشد حرفه‌ای، شخصی و خلاقیت اعضای هیات‌علمی مؤثر است. چرا پس از چند سال متوالی و مشخص کار و خدمت‌رسانی امکان خود به‌سازی را برای مدرسان فراهم می‌کند.

هرچند فرصت‌های مطالعاتی به‌عنوان بخشی از برنامه توسعه حرفه‌ای اعضای هیات‌علمی فرآیندی مستمر و مؤلفه‌ای از نظام کلان مدیریت دانشگاه و مؤسسات پژوهشی است اما لازم است که اثربخشی فرصت‌های مطالعاتی از طریق تحلیل زمینه‌ها و عوامل تأثیرگذار و نیز تبیین سازوکارهای بهبود فرآیند مورد توجه قرار گیرد (World Health Organization, 2006).

به باور پیچ^۵ (۲۰۱۰) فرصت مطالعاتی می‌تواند ابزاری ارزشمند برای به‌روزرسانی دانشگاه‌ها

1. Harvard
2. Eliot
3. Sarason
4. Zahorski
5. Page

باشد، به‌ویژه در رشته‌هایی که خلاقیت بخش مهمی از کار ذهنی عضو هیات‌علمی است. از نظر دیویدسون و همکاران^۱ (۲۰۱۰) نیز فرصت مطالعاتی سبب ایجاد دیدگاه‌های نو، تجدید قوا و تقویت انگیزه برای گسترش دانش عضو هیات‌علمی می‌شود. ایرن و نایس^۲ (۲۰۱۰) بر این باورند که فرصت مطالعاتی برای اعضای هیات‌علمی فرصت مناسبی را جهت درگیر شدن در پروژه‌های پژوهشی و تغییر دیدگاه‌ها فراهم می‌سازد. مارگینسون^۳ (۲۰۱۱) بیان می‌کند که یکی از نقش‌هایی که فرصت‌های مطالعاتی به‌طور سنتی و نمادین در عمل ایفا می‌کند آن است که نه تنها به تولید دانش کمک می‌کند بلکه منفعت و خیر عمومی را هم از طریق تقویت حس شهروندی در پی دارد. ایلس^۴ (۲۰۱۵) با نگاهی متفاوت بر این باور است که فرصت‌های مطالعاتی مجال را برای کشف فرهنگ‌های جدید به دانشگاهیان ارائه می‌دهد تا یاد بگیرند که چگونه آموزش عالی در سایر نقاط جهان فعالیت می‌کند و خود را در یک پروژه غوطه‌ور می‌سازد. به نظر تقی‌پورظهیر و صفایی فخری^۵ (۲۰۱۱) فرصت مطالعاتی می‌تواند به‌عنوان یک فرآیند مهم در تولید و تبادل دانش علمی در سراسر جهان مورد توجه قرار گیرد.

در قدیمی‌ترین پژوهش درباره فرصت مطالعاتی، کوپر^۶ (۱۹۳۲) گزارش کرد که ۱۷۸ مؤسسه، فرصت مطالعاتی را برای بهبود وضعیت عملکرد اعضای هیات‌علمی خود به‌کار بسته‌اند. بخشی از پیشینه پژوهشی در این باره در سفرنامه‌های اعضای هیات‌علمی گزارش شده است و آنان خاطرات و نتایج فرصت مطالعاتی را بازگو نموده‌اند: به‌عنوان نمونه، دامسر^۷ (۱۹۹۱) پس از طی دوره فرصت مطالعاتی، آن را پرورش‌دهنده خلاقیت، سرزندگی، انعطاف‌پذیری حرفه‌ای استادان معرفی کرده است. فرانسه^۸ (۱۹۹۴) نیز گزارش کرده که فرصت مطالعاتی یک تجربه آموزشی لذت‌بخش بوده و سبب به‌روزرسانی و سرزندگی وی شده است؛ اما این برنامه آن‌گونه که انتظار داشته سبب تغییر و تحول در وی نشده است و بهترین بخش آن زمان کافی برای مطالعه و نوشتن و انعکاس ارزش تحصیلات و زندگی بوده است.

سیما و دنون^۹ (۱۹۹۵) در مطالعه‌ای هشت کاربرد را برای فرصت مطالعاتی برشمرده‌اند که

1. Davidson *et al.*
2. Erren & Nise
3. Marginson
4. Eells
5. Taghipoorzahir & Safaiefakhri
6. Cooper
7. Dumsier
8. Franse
9. Sima & Deneton

عبارتند از: انجام پژوهش، مطالعه بدون وقفه، تألیف کتب یا مقالات علمی، افزایش خلاقیت و عملکرد هنری، بهبود تدریس، توسعه واحدها و برنامه‌های درسی، سرزندگی اعضا، فراهم نمودن زمینه برای سفر و کسب تجارب جدید و تکمیل فعالیت علمی. مطالعات انجام‌شده سیما و سلینا^۱ (۲۰۰۰) حاکی از آن است که فرصت مطالعاتی و دوری از فضای دانشگاه می‌تواند مزایای مهمی از قبیل بهره‌وری پژوهشی، بهبود تدریس یا به میزان کمتر، افزایش خدمت‌رسانی به اعضای دانشگاه را به دنبال داشته باشد. کار و تانگ^۲ (۲۰۰۵) نیز گزارش کردند که بسیاری از اعضا پس از استفاده از فرصت‌های مطالعاتی بیان داشته‌اند که ضمن تعهد بیشتر به کار، احساس شادابی و اشتیاق بیشتر برای کشف تازه‌های دنیای علم داشته‌اند. ایروانی و همکاران (۱۳۸۵) نیز در تحلیل عوامل تأثیرگذار بر بهبود فرصت‌های مطالعاتی چهار عامل خدماتی، حمایتی، سازگاری و مهارت‌های حرفه‌ای را شناسایی نمودند.

شریف‌زاده و عبدالله‌زاده (۱۳۹۱) با تحلیل اثرات علمی فرصت‌های مطالعاتی از نگاه اعضای هیات‌علمی حوزه کشاورزی گزارش دادند که این فرصت‌ها تأثیرات فردی، خانوادگی، حرفه‌ای و سازمانی دارند اما محدودیت‌های ناخواسته‌ای از جمله مشکلات مالی و رویه اداری طولانی از چالش‌های پیش روی آن هستند.

پژوهش حاضر روایت‌های اعضای هیات‌علمی از تجارب فرصت مطالعاتی را با هدف تفسیر و بازنمایی ابعاد مختلف این تجارب تحلیل می‌نماید. از این‌رو، هدف اصلی آن تعیین نقش این راهبرد در توسعه حرفه‌ای، فرهنگ و هویت دانشگاهی است که در این راستا سه پرسش اساسی زیر مطرح می‌شود:

۱. اعضای هیات‌علمی چه معانی، ارزش‌ها و سنت‌هایی را از استفاده از فرصت مطالعاتی به همکاران خود، دانشجویان و دانشگاه انتقال می‌دهند؟
۲. اعضای هیات‌علمی استفاده‌کننده از فرصت مطالعاتی چه چالش‌ها و مشکلاتی داشته‌اند و چگونه با آن‌ها سازگاری یافته‌اند؟
۳. از دیدگاه اعضای هیات‌علمی پیامدها و مزایای فرصت مطالعاتی برای توسعه حرفه‌ای و زندگی شخصی آنان چه بوده است؟

1. Sima & Clina
2. Carr & Tang

روش‌شناسی پژوهش

رویکرد و راهبرد: پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و هدف پژوهش، در زمره پژوهش‌های کیفی و پارادایم تفسیری قرار می‌گیرد. از آنجا که پژوهشگران قصد بازنمایی تجارب، احساس‌ها و ذهنیت‌های اعضای هیات‌علمی از تجربه فرصت مطالعاتی داشتند بنابراین از راهبرد روایت‌پژوهی استفاده شد. روایت‌پژوهی هم بر روی آنچه اتفاق افتاده و هم بر معنای به‌دست‌آمده توسط فرد از آنچه اتفاق افتاده، تأکید دارد. با این روش می‌توان فهمید که افراد تجربه‌های خود را چگونه معنا می‌دهند (Paul, 2013). رویکرد روایی مبتنی بر این فرض پدیده شناختی است که تجربه می‌تواند از طریق داستان‌ها بخشی از آگاهی باشد (Thomson et al., 2017). به عقیده کلان‌دین و کانلی^۱ (۲۰۰۰) روایت‌پژوهی راهبردی پژوهشی است که پژوهشگر به کمک آن زندگی افراد را مطالعه می‌کند و می‌خواهد که داستان‌های زندگی خود را بیان کنند. سپس این اطلاعات توسط پژوهشگر به‌صورت روایت زمانی بازگویی یا بازسازی می‌شوند.

میدان پژوهش: مشارکت‌کنندگان بالقوه در این پژوهش اعضای هیات‌علمی بودند که در ده سال اخیر تجربه فرصت مطالعاتی داشتند نمونه‌گیری به‌صورت هدفمند، ملاکی و با حداکثر تنوع انجام شد به‌گونه‌ای که پس از مراجعه به دانشگاه‌های مختلف سطح یک تا سه کشور و دریافت فهرست اعضای هیات‌علمی دارای تجربه فرصت مطالعاتی از معاونت پژوهشی، از آنان برای شرکت در مصاحبه دعوت می‌شد. درنهایت ۲۵ نفر از اعضای هیات‌علمی دانشگاه‌های تهران، لرستان، بوعلی‌سینای همدان، تربیت مدرس، علامه طباطبایی، شهید چمران اهواز و کردستان در پژوهش و مصاحبه مشارکت کردند.

ابزار گردآوری داده‌ها: از آنجا که در پژوهش حاضر فقط برهه‌ای از زندگی اعضای هیات‌علمی مورد مطالعه قرار می‌گرفت بنابراین از «مصاحبه اپیزودیک»^۲ استفاده شد. در این نوع مصاحبه فرض می‌شود که تجربه‌های فرد مشارکت‌کننده در یک حوزه مشخص در قالب دانشی معناشناختی و روایی-اپیزودیک ذخیره و به‌هنگام لزوم یادآوری می‌شود. این روش برای بازنمایی اجتماعی تجربه‌های گروه‌های مختلف به‌کار می‌رود. در این مصاحبه وضعیت مصنوعی و تک‌بعدی مصاحبه روایی جای خود را به گفتگویی باز می‌دهد که روایت تنها یکی از انواع داده‌های آن خواهد بود. مصاحبه اپیزودیک با تلفیق روایت و پرسش و پاسخ رویکردی چندبعدی را به وجود می‌آورد (Flick, 2006، ترجمه جلیلی، ۱۳۸۷). پروتکل مصاحبه شامل ده پرسش و به‌گونه‌ای طراحی شده

1. Clandinin & Connely
2. Episodic

بود که بتواند روایت اعضای هیات علمی را از تجربه فرصت مطالعاتی احصا نماید.

روش اجرا: قبل از انجام مصاحبه به منظور رعایت اخلاق پژوهش، توضیحاتی درباره هدف پژوهش و محرمانه ماندن اطلاعات از طریق کدگذاری مصاحبه‌ها به جای نام مشارکت‌کنندگان و همچنین ضبط مصاحبه، ارائه می‌شد و رضایت مشارکت‌کنندگان دریافت گردید. تمامی مصاحبه‌ها به صورت صوتی ضبط و سپس پیاده‌سازی شد. طول زمان مصاحبه‌ها از ۴۵ تا ۶۰ دقیقه در نوسان بود. همچنین از یادداشت‌های میدانی از طریق مشاهده تعاملات و ارتباطات اعضای هیات علمی با همکاران و دانشجویان مشاهده کتاب‌ها، عکس‌ها و فیلم‌های آن‌ها در دوره فرصت مطالعاتی، جهت غنابخشی به داده‌های گردآوری‌شده نیز استفاده شد. از مشارکت‌کنندگان خواسته شد که تجارب خود را در قالب روایت بیان کنند، به دلیل ماهیت مصاحبه اپیژودیک و استفاده از پرسش‌های مکمل روایت، به دلیل ناآشنایی مصاحبه‌شونده با این نوع مصاحبه اصول اساسی آن به مشارکت‌کنندگان توضیح داده می‌شد که امکان دارد از آنان به دفعات خواسته شود وضعیت و موقعیت تجربه خود را بازگو کنند.

پایایی و روایی: پژوهشگران با انتخاب نمونه هدفمند، افزایش تعداد نمونه در موقعیت‌های دانشگاهی متفاوت سعی در تأیید داده‌ها (اعتبار سازه) و اطمینان خاطر از داده‌ها (اعتبار درونی) داشتند. با پیروی دقیق از مراحل تحلیل مضمونی و کسب اطلاعات دقیق موازی، انتقال (اعتبار بیرونی) پژوهش نیز تا حد امکان تأمین شد. همچنین استفاده از داده‌های بایگانی‌شده از جمله کتاب‌ها، عکس‌ها و فیلم‌ها و گزارش‌های کار اعضای هیات علمی از سفر فرصت مطالعاتی، از فنون افزایش پایایی ابزار در این پژوهش بود.

شیوه تحلیل: تحلیل مضمونی رایج‌ترین نوع تحلیل روایت است. در تحلیل مضمونی روایت، مهم‌ترین نکته پاسخگویی به پرسش «چه چیزی» است (Riesman, 1993). داده‌ها بر اساس روش تحلیل مضمون (Braun & Clarke, 2006) مورد بررسی قرار گرفت که مراحل آن شامل آشنایی ابتدایی با متن مصاحبه، ایجاد کدهای اولیه، جستجو برای مضمون‌ها، مرور مضمون‌ها، تعریف هر یک از مضمون‌های به دست آمده و تهیه گزارش بود که با استفاده از نرم‌افزار Nvivo10 انجام شد که ابتدا پوشه‌های جداگانه‌ای برای هر کارکرد در نرم‌افزار ایجاد گردید، سپس کدهای مشخص شده هر منبع به تفکیک در پوشه مربوطه وارد شد همچنین در خلال این کار، هر منبع دوباره مورد بازبینی قرار گرفت تا در صورت امکان بخش‌های مرتبط جدید کدگذاری شوند و نیز بخش‌های کدگذاری شده‌ای که بی‌ارتباط به نظر می‌رسند حذف گردند. در ادامه، کدگذاری‌های دستی وارد نرم‌افزار Nvivo10 گردید و تحلیل نمایان شد.

تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

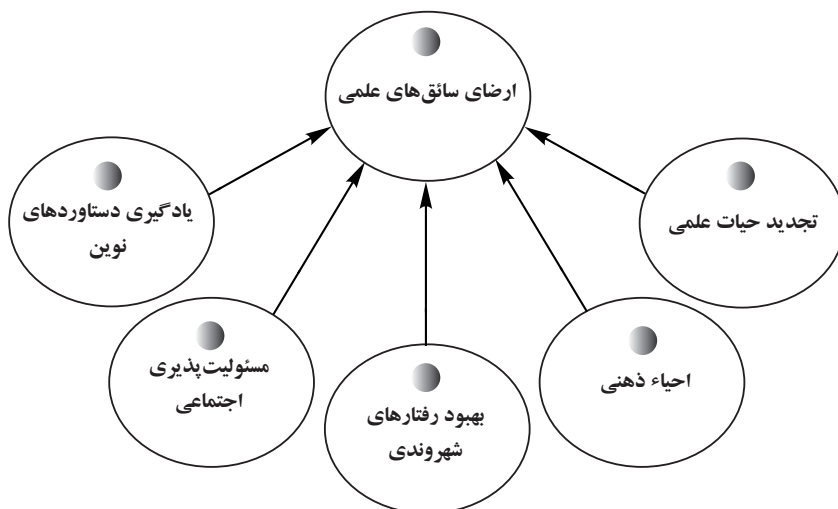
این پژوهش در قالب سه پرسش، ارزش‌ها و معانی، چالش‌ها و مشکلات و پیامدهای فرصت مطالعاتی را بر توسعه حرفه‌ای از نظر اعضای هیات‌علمی مورد مطالعه قرار داد. تحلیل تجربه‌های فرصت مطالعاتی اعضای هیات‌علمی ۲۵۱ مفهوم، هفده زیرمضمون و شش مضمون را به دست داد. هر مضمون از چند واحد یا زیرمجموعه به نام زیرمضمون تشکیل شده است و هر زیرمضمون دربرگیرنده چند مفهوم است. در جدول (۱) نمونه‌ای از تحلیل بخشی از یک روایت به شیوه تحلیل مضمونی نشان داده شده است:

جدول ۱: نمونه‌ای از کدگذاری روایت‌های اعضای هیات‌علمی از تجربه فرصت مطالعاتی

مضمون	زیر مضمون	مفاهیم	نقل قول
	کاهش فرسودگی شغلی		دوره فرصت مطالعاتی آن‌طور که آدم با افراد و پژوهشگران معتبر ارتباط می‌گیرد که این - ارتباط با پژوهشگران برتر
	ارتقای برون‌دادهای علمی		ارتباطات فراتر از حوزه علمی و آکادمیک - شناخت انجمن‌های برتر است. فرصت مطالعاتی نوعی رفاه و غنای علمی
باندگی حرفه‌ای			فکری فراهم می‌کند و آدم از طریق این - ارتقاء سطح علمی
			ارتباطات با سطوح مختلف علمی و پژوهشی - بهبود نگرش و وسعت دید
			آشنا می‌شود و از یک‌طرف دیگر هم، ذهنیت - بازسازی فکری
			کلیشه‌ای و محدود از بین می‌رود
	ارتقای عملکرد علمی		

در ادامه، تحلیل داده‌ها در قالب پاسخ به پرسش‌های پژوهشی ارائه می‌شود:

پرسش اول: اعضای هیات‌علمی چه معانی، ارزش‌ها و سنت‌هایی را از استفاده از فرصت مطالعاتی به همکاران خود، دانشجویان و دانشگاه انتقال می‌دهند؟ تحلیل‌ها نشان داد که معانی فرصت مطالعاتی نزد اعضای هیات‌علمی چیزی فراتر از معنای متداول آن بود. آنان معانی متفاوتی را نسبت به یکدیگر از این دوره‌ها درک کرده و به دانشگاه و دانشجویان منتقل می‌کردند. تفاوت معانی اعضای هیات‌علمی از فرصت مطالعاتی ناشی از متفاوت بودن سطوح و محیط‌های مختلف دانشگاهی نبود بلکه این تفاوت معانی متأثر از تغییراتی بود که فرصت مطالعاتی بر جنبه‌های مختلف زندگی آن‌ها داشت. معانی فرصت مطالعاتی از دیدگاه اعضای هیات‌علمی در نمودار (۱) به تصویر کشیده شده است.



نمودار ۱: معانی فرصت مطالعاتی از دیدگاه اعضای هیات علمی

(مستخرج از متن مصاحبه‌ها با استفاده از نرم‌افزار Nvivo10)

در نمودار (۱) که خروجی تحلیل‌ها در نرم‌افزار Nvivo10 است می‌توان مشاهده کرد اعضای هیات علمی فرصت مطالعاتی را به‌عنوان فرصتی برای ارضای سائق‌های علمی در قالب چهار مضمون احیای ذهنی، یادگیری دستاوردهای نوین و تجدید حیات علمی و سبک زندگی متفاوت منعکس کردند. آنان همچنین معانی فرصت مطالعاتی را در قالب مفاهیمی همچون فرصتی برای پژوهش، فرصتی برای محک زدن توانایی‌ها، کسب تجربه‌ای نو، به‌روز شدن ایده‌ها، ورود به دنیایی دیگر، انجام پژوهش‌های نو، تطابق با دانش روز، به‌روزرسانی روش‌های پژوهش و فرصتی برای نو شدن بازنمایی کردند.

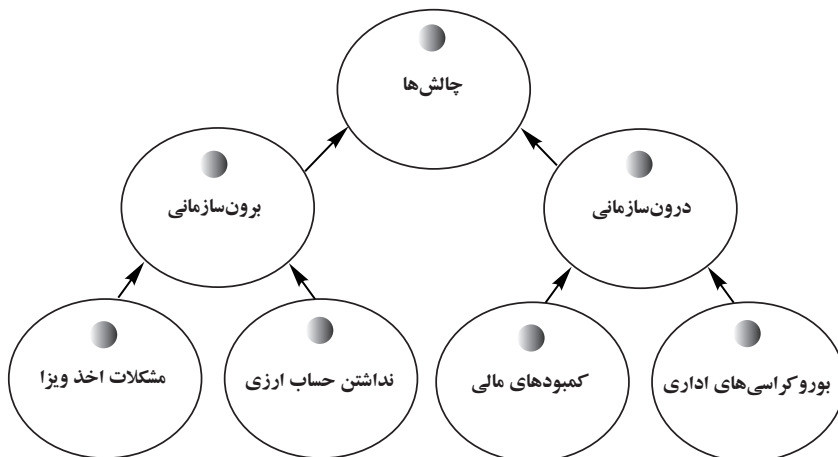
با وجود اینکه اعضای هیات علمی دیدگاه مثبتی نسبت به این تجارب داشتند اما برخی از آن‌ها تجربه این دوره‌ها را برای دانشجویان خود در اولویت قرار نمی‌دادند. تعدادی از این استادان بازخورد دانشگاه را نسبت به تجربه‌های خود خوب نمی‌دیدند و بر این باور بودند که از دید دانشگاه تمام استادان با یکدیگر برابرند و برخی از آن‌ها عنوان کردند که بعد از بازگشت از فرصت مطالعاتی دچار نوعی افسردگی و احساس بی‌هدفی در حوزه پژوهش شده‌اند. برخی دیگر از استادان تجربه این دوره‌ها را به دانشجویان توصیه می‌کردند و بر این باور بودند که اگر دانشجویان و استادان این تجارب را داشته باشند سطح کیفیت دانشگاه ارتقاء می‌یابد.

این استادان با داشتن تقویم‌های میلادی در دفتر کار خود، بازگویی خاطرات خود در قالب

صحبت درباره مباحث علمی برای دانشجویان و همکاران، اجرای سخنرانی‌ها در دانشگاه جهت ارائه نتایج خود در طول مأموریت، تأکید بر همکاری در پژوهش از طریق تشویق دانشجویان به انجام پروژه‌های مشترک سعی در انتقال ارزش‌ها و معانی تجارب خود به همکاران و دانشجویان داشتند. استادان این تجارب را در قالب جمله‌هایی همچون «سفرها باید کرد تا پخته شود خامی» «شنیدن کی بود مانند دیدن» «درختی که در پاییز می‌میرد و در بهار زنده می‌شود» و «بیمار رو به بهبودی» توصیف می‌کردند.

بازنمایی این تجارب در برخوردها و فعالیت‌های استادان نیز قابل مشاهده بود. این استادان نسبت به زمان و به‌موقع انجام کارها توجه زیادی نشان می‌دادند و با تشکیل دادن به‌موقع و منظم کلاس‌ها و حضور مرتب در دانشگاه داشتن برنامه و اهمیت نظم و انضباط و اصالت و نوآوری در کارها را انتقال می‌دادند. در روابط خود با همکاران سعی در بازنمایی این ارزش‌ها داشتند. از لحاظ رسمی اعضای هیات‌علمی دستاوردهای خود از این تجارب را در قالب سخنرانی ارائه می‌دادند. دیده می‌شد که برخی استادان تصاویر قراردادهای و مقالات پژوهشی و لوح‌های تقدیر که طی این دوره دریافت کرده بودند در اتاق خود در معرض نمایش قرار داده بودند و حتی گاهی در بین صحبت‌های خود از واژه‌های انگلیسی استفاده می‌کردند. برخی از استادان بیان کردند که بعد از برگشت از فرصت مطالعاتی اصلاً در کلاس حضور و غیاب انجام نمی‌دهیم چراکه سیستم آموزشی باید شور و شوق را در دانشجو ایجاد کند و معتقد بودند که این سبکی بوده که توانسته‌اند در طی این دوره کسب کنند. یکی از استادان بیان کرد که من همیشه نیم ساعت آخر کلاس را به بحث در زمینه مباحث، آزاد می‌گذارم و بر مباحثه دانشجویان با هم به‌عنوان عاملی برای پرورش قدرت انتقادپذیری و انعطاف‌پذیری تأکید داشتند.

پرسش دوم: اعضای هیات‌علمی استفاده‌کننده از فرصت مطالعاتی چه چالش‌ها و مشکلاتی داشته‌اند و چگونه با آن‌ها سازگاری یافته‌اند؟ در تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده چالش‌ها و مشکلات اعضای هیات‌علمی از تجربه فرصت مطالعاتی در قالب چالش‌های درون‌سازمانی شامل زیرمضمون‌های بوروکراسی‌های اداری و ناکافی بودن حمایت‌های مالی و چالش‌های برون‌سازمانی دربرگیرنده زیرمضمون‌های مشکلات دریافت ویزا و نداشتن حساب ارزی مطرح گردید که در نمودار (۲) به تصویر درآمده است.



نمودار ۲: چالش‌ها و مشکلات اعضای هیات علمی از تجربه فرصت مطالعاتی

(مستخرج از متن مصاحبه‌ها با استفاده از نرم‌افزار Nvivo10)

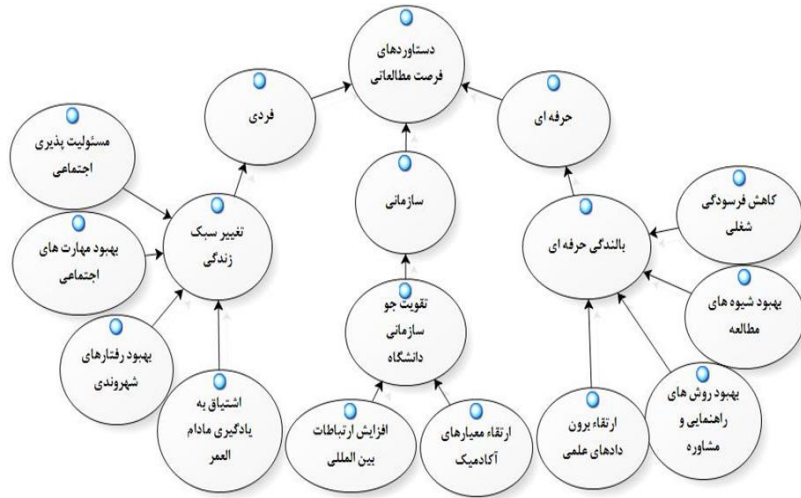
اعضای هیات علمی با بهره‌گیری از سرمایه‌های شخصی در کنار حمایت مالی دانشگاه و تهیه مسکن‌هایی کوچک‌تر و کیفیت پایین‌تر اما ارزان‌تر، گاهی اوقات برخورداری از کمک‌های مالی دانشگاه مقصد و استفاده از مهمانسراهاى آن دانشگاه تا حدودی چالش‌های درون‌سازمانی مربوط به فرصت مطالعاتی را کاهش داده‌اند این در حالی بود که استادان در رفع و یا کاهش چالش‌های برون‌سازمانی ناتوان بودند که عدم تأثیرگذاری و یا تأثیرگذاری کم در رفع چالش‌های برون‌سازمانی ناشی از روابط بین‌المللی ایران با کشورهای دیگر است که موجب می‌شود نظام‌های آموزش عالی در رفع و یا حتی کاهش این عوامل ناتوان باشند. تشابه چالش‌های درون‌سازمانی اعضای هیات علمی با وجود متفاوت بودن سطوح دانشگاهی می‌تواند ناشی از متمرکز بودن فرآیندهای اداری مرتبط با فرصت مطالعاتی و حمایت‌های مالی تعیین شده برای این دوره‌ها باشد که موجب می‌شود دانشگاه‌ها در رفع این مشکلات تأثیرگذاری اندکی داشته و اعضای هیات علمی به‌واسطه راه‌های دیگر سعی در کاهش این چالش‌ها داشته باشند.

پرسش سوم: از دیدگاه اعضای هیات علمی پیامدها و مزایای فرصت مطالعاتی برای توسعه حرفه‌ای آنان چه بوده است؟ پیامدهای فرصت برای اعضای هیات علمی در قالب مضامین تغییر سبک زندگی، افزایش بالندگی حرفه‌ای و تقویت جوّ سازمانی دانشگاه احصا شد. اعضای هیات علمی پیامدهای تجارب فرصت مطالعاتی خود را در قالب مفاهیمی بیان کردند که این مفاهیم و زیرمضمون و مضامین مرتبط با آن‌ها را در جدول (۲) می‌توان مشاهده کرد.

جدول ۲: دستاوردهای تجارب فرصت مطالعاتی اعضای هیات‌علمی

مضمون	زیر مضمون	مفاهیم
	اشتیاق به یادگیری مادام‌العمر	آشنایی با دنیایی نو، آشنایی با روش‌های به‌روز بودن، آشنایی با رموز موفقیت، افزایش روحیه همکاری، به اشتراک‌گذاری ایده‌های نو
تغییر سبک زندگی	بهبود مهارت‌های اجتماعی بهبود رفتارهای شهروندی	گسترش انجام کارهای تیمی، مرور تجربیات علمی، تبادل‌ات علمی، افزایش روحیه انتقادپذیری، بهبود ارتباطات، رک بودن در روابط، ارتقاء فرهنگی و اجتماعی، بینش جدید در زمینه پیشرفت، انجام یک فعالیت
	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	بدیع، احترام به قوانین، از بین رفتن ذهنیت کلیشه‌ای، اهمیت دادن به برنامه‌ریزی، آشنایی با فرهنگ‌های متفاوت، به اشتراک‌گذاری ایده‌های نو، ایجاد روابط اجتماعی جدید
	ارتقای برون‌دادهای علمی	ارتقای درجه علمی، افزایش توانمندی علمی، به‌روزرسانی اطلاعات علمی، به‌روز شدن پژوهش، پیشرفت پژوهشی، انجام یک کار علمی، زمینه چاپ مقالات برتر، پیشرفت علمی، یادگیری فنون، ارتقای ارتباطات علمی با دانشجویان، بهبود بازخورد علمی، بهبود نگرش پژوهشی، تشویق دانشجویان به تجربه‌های نو، آشنایی با فرهنگ مطالعه، آشنایی با تیم پژوهشی، آشنایی با پژوهشگران برتر، شناخت متخصصان معتبر، آشنایی با شیوه‌های آموزش، انتقال علوم جدید به دانشجویان، تجربه یک دانشگاه متفاوت، ایجاد دید مثبت به پژوهش، امکان تجربیات مستقیم، افزایش واریانس کاری، افزایش توانایی علمی، کمک به یادگیری بهتر دانشجویان، آشنایی با دانش‌های روز، احساس سرزندگی، استراحت از کار، ایجاد احساس غنا در فرد، گسترش افق دید، محک زدن توانایی‌ها، ارتقای سطح علمی دانشگاه، دستیابی به روش‌های آماری نو، شناخت فرصت‌های پژوهشی نو، دسترسی به اطلاعات روز
بالندگی حرفه‌ای	بهبود روش‌های راهنمایی و مشاوره دانشجویان بهبود شیوه‌های مطالعه	تأثیر بر جامعه دانشگاهی، راه‌اندازی مراکز پژوهشی، آشنایی با یک سیستم موفق دانشگاهی، ارتباط با دانشگاه‌های دیگر، تأثیرگذاری فرامنطقه‌ای، ارتباط با مراکز پژوهشی، تأثیرگذاری فرهنگی بر دانشگاه، انعقاد تفاهم‌نامه پژوهشی، انتقال علوم جدید به دانشجویان، بومی‌سازی تجارب، توسعه ارتباطات علمی دانشگاه، ارتباطات بین‌المللی دانشگاه
	کاهش فرسودگی شغلی	
تقویت جوّ سازمانی دانشگاه	افزایش ارتباطات بین‌المللی دانشگاه ارتقای معیارهای آکادمیک دانشگاه	

در روش تحلیل روایت، پژوهشگر عناصر داده‌ها را در یک حالت هماهنگ و تکاملی سازمان‌دهی می‌کند (Holloway & Wheeler, 2002). از این رو پیامدهای تجارب اعضای هیات‌علمی در سه حوزه پیامد فردی، سازمانی و حرفه‌ای قرار می‌گیرند؛ که در نمودار (۳) ارائه شده است.



نمودار ۳: پیامدهای تجارب فرصت مطالعاتی اعضای هیات‌علمی

(مستخرج از متن مصاحبه‌ها با استفاده از نرم‌افزار Nvivo10)

همان‌طور که در نمودار (۳) می‌توان مشاهده کرد تغییر سبک زندگی پیامد فردی تجارب فرصت مطالعاتی اعضای هیات‌علمی است که در قالب بهبود مهارت‌های اجتماعی، اشتیاق به یادگیری مادام‌العمر، بهبود رفتارهای شهروندی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی جای دارد. فرصت‌های مطالعاتی با فراهم کردن زمینه‌هایی برای آشناسازی اعضای هیات‌علمی با فرهنگ‌ها و محیط‌های اجتماعی متفاوت در کنار یک تجربه علمی، می‌توانند موجب تأثیرگذاری بر جنبه‌های مختلف زندگی اجتماعی اعضای هیات‌علمی شوند. اعضای هیات‌علمی بیان کردند که بعد از تجربه فرصت مطالعاتی توانسته‌اند ارتباطات و تعاملات بهتری داشته باشند همچنین این تجارب بر خانواده آن‌ها مؤثر بوده است. استادان بیان کردند که بعد از این تجارب فرزندان آن‌ها به انجام فعالیت‌های علمی و ورزشی علاقه‌مندی بیشتری نشان می‌دهند و به‌واسطه تجربه یک مدرسه در یک کشور پیشرفته شوق به یادگیری مثلاً یادگیری زبان انگلیسی در آن‌ها ایجاد شده است و علاوه بر این از لحاظ ارتباطات اجتماعی هم بهبود یافته‌اند. برخی از اعضای هیات‌علمی بیان کردند که در قالب این تجارب توانستند با راه‌های به‌روزرسانی اطلاعات آشنا شوند و سعی کنند که آن‌ها را برای به‌روز ماندن اطلاعات به‌کار ببرند. تعدادی از اعضای هیات‌علمی بیان کردند که با وجود آن‌که دانشگاه امکانات کمی در اختیارشان قرار می‌دهد اما به‌دلیل علاقه و انگیزشی که به رشد و پیشرفت دارند

باز هم سعی می‌کنند که در قالب آن امکانات کم، پروژه‌های خود را اجرایی کنند. بالندگی حرفه‌ای پیامد حرفه‌ای فرصت مطالعاتی است. فرصت مطالعاتی به استادان آموزش عالی، فرصت پژوهش و تفحص در زمینه‌های پژوهشی خود را می‌دهد. فرصت‌های مطالعاتی می‌توانند فرصتی را در اختیار اعضای هیات‌علمی جهت پرورش و ارتقای مهارت‌هایشان قرار دهد و زمینه‌ای فراهم سازد که آن‌ها بتوانند مهارت‌های خود را بهبود بخشند و در نهایت موجب بهبود عملکرد دانشگاه شود. بالندگی حرفه‌ای اعضای هیات‌علمی در قالب مفاهیم زیر احصا شد:

الف. کاهش فرسودگی شغلی: مشارکت‌کنندگان بیان کردند که به‌واسطه این تجربه و دور ماندن از محیط کاری و روزمره برای مدتی، احساس شادابی و سرزندگی به آن‌ها دست داده است. تجارب فرصت مطالعاتی موجب شده که اعضای هیات‌علمی، خود را افرادی مفید و مؤثر برای دانشگاه دانسته و جهت انجام فعالیت‌های حرفه‌ای خود انگیزه کسب کنند. این تجارب موجب شده که اعضای هیات‌علمی عملکردهای خود را بر نتایج دانشگاه مؤثر بدانند.

ب. ارتقاء برون‌دادهای علمی: برون‌دادهای علمی به فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی اعضای هیات‌علمی اشاره دارد. پژوهشی نشان داد که تجارب فرصت مطالعاتی و ارتباط پژوهشگران برتر و تجربه دانشگاه‌های معتبر می‌تواند فرصتی جهت آشنایی اعضای هیات‌علمی با فن و روش‌های پژوهش باشد و همین تجربه موجب بهبود کیفیت پژوهش در آن‌ها شده باشد.

آموزش و تدریس یکی از فعالیت‌های کلیدی اعضای هیات‌علمی در آموزش عالی است. این فعالیت استادان در بهبود نگرش و ایجاد مهارت‌ها و توانمندی‌های علمی دانشجویان تأثیر بسیاری دارد؛ بنابراین بهبود در این زمینه می‌تواند خواه‌ناخواه نه تنها بر استادان بلکه بر توانمندی‌های دانشجویان تأثیرگذار باشد.

این تجارب می‌توانند بازده و عملکرد استادان را ارتقاء دهند. ارتباط با دانشگاه‌ها و مؤسساتی که سطوح بالاتری دارند می‌تواند عملکرد علمی را ارتقاء دهد. اعضای هیات‌علمی می‌توانند به‌واسطه این دوره‌ها با علوم و پیشرفت‌ها آشنا شده و اطلاعات به‌روزتری کسب کنند. مشارکت‌کنندگان بیان کردند که به‌واسطه این تجربه و آشنایی با پیشرفت‌ها و اطلاعات جدید دانشجویان نیز بیشتر خواهان راهنمایی‌های ما در انجام کارهای پژوهشی خود می‌شوند.

ج. بهبود شیوه‌های مطالعه: مطالعه، یکی از راه‌های کسب اطلاعات است اما شیوه‌های مطالعه در این راستا می‌تواند تأثیرگذار باشد. مشارکت‌کنندگان بیان کردند که به‌واسطه این تجارب و مشاهده فرهنگ‌های مطالعه در سایر کشورها، توانسته‌اند با راه‌های بهتر و مفیدتر مطالعه کردن آشنا شوند و در تغییر دیدگاه‌شان نسبت به مطالعه تأثیرگذار بوده به‌طوری‌که بیان کردند، داشتن

یک مطالعه باکیفیت بر کمیت مطالعات برایشان ارجحیت دارد.

د. بهبود روش‌های راهنمایی و مشاوره دانشجویان: راهنمایی دانشجویان توسط استادان از جنبه‌های ارتباط آن‌ها و دانشجویان است که می‌تواند برای دانشجویان راه‌گشا و گاهی اوقات موجب کاهش انگیزه دانشجویان شود. برخی اعضای هیات‌علمی بیان کردند که به‌واسطه این تجارب دیدگاه‌شان نسبت به جایگاه و ارتباطات استاد و دانشجویان تغییر کرده است.

تقویت جوّ سازمانی دانشگاه پیامد سازمانی ناشی از تجربه‌های فرصت مطالعاتی است. فرصت مطالعاتی این امکان را برای اعضای هیات‌علمی فراهم می‌آورد تا به‌واسطه این تجارب و شرکت در مجامع علمی و کسب تجارب و اجرایی کردن آن در دانشگاه موجب تقویت جوّ فکری در دانشگاه شوند. بسیاری از مشارکت‌کنندگان بیان کردند که همیشه دانشجویان را برای رفتن به فرصت مطالعاتی ترغیب می‌کنیم. تحلیل‌های این پژوهش نشان داد که تقویت جوّ سازمانی دانشگاه را که پیامد سازمانی تجارب فرصت مطالعاتی اعضای هیات‌علمی است در قالب زیر مضمون‌های زیر می‌توان دسته‌بندی کرد:

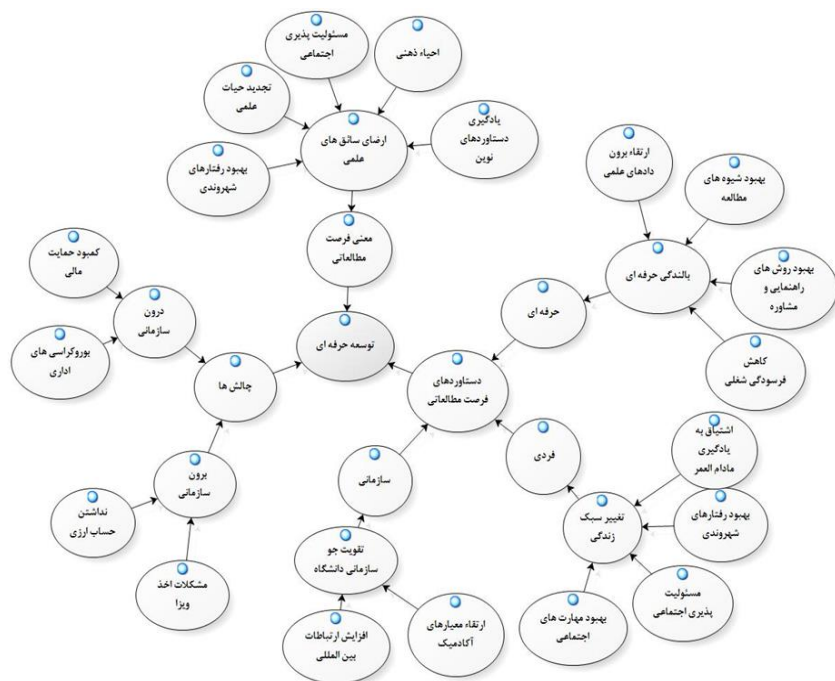
الف. ارتقای معیارهای آکادمیک دانشگاه: معیارهای آکادمیک به مواردی همچون سخت‌کوشی علمی، اصالت در پژوهش، کارگروهي و نوآوری، خطرپذیری بین‌المللی‌شدن اشاره دارد. فرصت‌های مطالعاتی می‌توانند زمینه‌ای باشند که از طریق آن می‌توان به دستاوردهای دانشگاه‌های پیشرفته دسترسی پیدا کرد و بتوان سطح کیفیت آموزش و پژوهش را از راه بهبود عملکردهای استادان ارتقاء داد.

ب. افزایش ارتباطات بین‌المللی: فرصت مطالعاتی یکی از زمینه‌های همکاری‌های بین‌المللی سامانمند در عرصه آموزش عالی به‌شمار می‌رود. دانشگاه‌ها می‌توانند از این فرصت‌ها به‌عنوان روشی برای همکاری‌های آموزشی و پژوهشی با دانشگاه‌های پیشرفته و ایجاد ارتباطات بین‌المللی خود استفاده کنند. برخی از استادان بیان کردند که به‌واسطه فرصت مطالعاتی اکنون به‌عنوان مدرس در آن دانشگاه مشغول به تدریس هستند. دانشگاه می‌تواند از طریق همین اعضای هیات‌علمی با دانشگاه‌های دیگر ارتباط برقرار کرده و موجب ارتباطات فرا منطقه‌ای آموزش عالی شود.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

روند فرصت مطالعاتی دانشگاه‌ها را باید در زمینه یک نظام دانشگاهی مورد بررسی قرار داد زیرا با این کار می‌توان وضعیت فرصت‌های مطالعاتی در ساختار دانشگاه را ارزیابی نمود و همچنین ضرورت بررسی عوامل مؤثر در ارائه یک برنامه جامع نیز احساس می‌شود. در مطالعه حاضر

نمونه‌ای از تجارب فرصت مطالعاتی اعضای هیات‌علمی در قالب روایت پژوهشی هیات‌علمی در رشته‌های مختلف آموزشی مورد مطالعه قرار گرفت. شبکه مضامین استخراج‌شده از روایت تجارب فرصت مطالعاتی اعضای هیات‌علمی در نمودار (۴) به تصویر کشیده شده است.



نمودار ۴: شبکه مضامین استخراج‌شده تجارب فرصت مطالعاتی اعضای هیات‌علمی

(مستخرج از متن مصاحبه‌ها با استفاده از نرم‌افزار Nvivo10)

همان‌طور که در نمودار (۴) می‌توان مشاهده کرد، شش مضمون به‌دست‌آمده تحت عناوین رضای سائق‌های علمی، تغییر سبک زندگی، تقویت جو سازمانی دانشگاه، بلندگی حرفه‌ای و چالش‌های درون‌سازمانی و برون‌سازمانی نشان داده شده است. اگرچه هدف مؤسسه‌های آموزش عالی از ارائه انواع فرصت‌های مطالعاتی به اعضای هیات‌علمی توسعه حرفه‌ای آن‌ها است اما نتایج پژوهش حاضر نشان داد که فرصت‌های مطالعاتی می‌تواند تأثیراتی فراتر از توسعه حرفه‌ای برای اعضای هیات‌علمی داشته باشد و نه‌تنها بر حیطه‌های فردی، سازمانی، آموزشی و پژوهشی توسعه

حرفه‌ای تأثیرگذار است بلکه موجب رشد جنبه‌های اجتماعی و خانوادگی اعضای هیات‌علمی نیز می‌شود. اعضای هیات‌علمی با تجربیات متفاوت خود از کشورها و دانشگاه‌های مختلف و برداشت‌های خود از این تجارب به فرصت مطالعاتی معنا بخشیده و از انتقال معانی و ارزش‌های خود نسبت به فرصت مطالعاتی احساس خرسندی می‌کردند و ابراز می‌کردند که در آینده قطعاً باز هم متقاضی رفتن به این دوره‌ها خواهند شد حتی اگر نتوانند تجارب خود را در دانشگاه اجرایی کنند. تحلیل یافته‌ها نشان داد که بوروکراسی‌های اداری و ناکافی بودن حمایت‌های مالی از عمده چالش‌های اعضای هیات‌علمی از فرصت‌های مطالعاتی مرتبط با دانشگاه بود که این چالش‌ها در پژوهش‌های ایروانی (۱۳۸۵) نیز بررسی شده است. نداشتن تسلط کافی به زبان انگلیسی از چالش‌هایی بود که برخی از اعضای هیات‌علمی به آن اشاره داشتند و معتقد بودند موجب مشکل در برقراری ارتباط در کشور مقصد می‌شود.

پیامدهای تجارب اعضای هیات‌علمی در سه حیطه فردی، حرفه‌ای و سازمانی احصا شد. دستاوردهای فردی با نتایج پژوهش آراسته (۱۳۸۵) هماهنگ است که در این خصوص می‌توان گفت که دستاوردهای فردی ناشی از فرصت مطالعاتی برای اعضای هیات‌علمی به‌صورت پنهان و ناخودآگاه بوده است به‌گونه‌ای که اعضای هیات‌علمی قبل از رفتن به این دوره تصویری از کسب این پیامدها از فرصت مطالعاتی نداشتند و این پیامدها در خلال تجارب حرفه‌ای و علمی و آشنایی با فرهنگ‌های آکادمیک دانشگاه‌های پیشرفته و مشاهده محیط‌های مختلف علمی برای آن‌ها ایجاد شده است تعدادی از استادان عنوان کردند که بعد از بازگشت از فرصت مطالعاتی بدون آن‌که خود متوجه باشند تغییراتی در تعاملات و برنامه‌های کاری و فعالیت‌های علمی آن‌ها ایجاد شده است و این دستاوردها میان تمامی اعضای هیات‌علمی فارغ از رشته‌های مختلف آموزشی مشترک بود. یافته‌های پژوهش حاضر مؤید پژوهش سیما و دنتون^۱ (۱۹۹۵) است که کاربردهای فرصت مطالعاتی را در هشت مورد عنوان کردند که نمونه‌های آن شامل تألیف کتب یا مقالات علمی پژوهشی، بهبود تدریس، توسعه واحدها و برنامه‌های درسی است. یافته‌ها نشان داد که به‌نظر می‌رسد دستاوردهای حرفه‌ای اعضای هیات‌علمی در رشته‌های گروه‌های آموزشی علوم پایه و کشاورزی بیشتر از گروه‌های آموزشی دیگر بود و این می‌تواند به‌دلیل ماهیت آزمایشگاهی و تجربی بودن این رشته‌ها باشد. تعدادی از مصاحبه‌شوندگان (خصوصاً در رشته‌های علوم پایه) عقیده داشتند که در طول تجربه فرصت مطالعاتی توانسته‌اند مهارت‌های بسیاری را کسب کنند که پس از بازگشت جهت پیاده‌سازی آن مهارت‌ها در دانشگاه با کمبود امکانات و در مواردی با

1. Sima & Deneton

بی‌توجهی دانشگاه نسبت به این تجارب مواجه شده‌اند. کلیفتون و والیم^۱ (۲۰۰۴) بیان می‌کنند که اعطای فرصت مطالعاتی به اعضای هیات‌علمی و حمایت مالی از آنان به‌معنای احترام و ارزش نهادن به انتقال فناوری و توانمندسازی اعضای هیات‌علمی جهت ارائه ابتکارات و نوآوری‌های جدید و حفظ و نهادینه‌سازی ابتکارات در کشور است. دستاوردهای سازمانی بیان‌شده با پژوهش موسوی زارع (۱۹۹۹) هماهنگ است او دریافت که فرصت‌های مطالعاتی یک کانال ارتباطی برای درک و مشارکت بین‌المللی هستند. طبق یافته‌های این پژوهش بهره‌گیری اعضای هیات‌علمی از فرصت مطالعاتی می‌تواند در توسعه علمی و ارتباطات دانشگاه مؤثر باشد و کیفیت این توسعه ناشی از فرصت‌های مطالعاتی، به‌میزان توانایی‌های استادان وابسته است. بر اساس تحلیل مصاحبه‌ها می‌توان گفت که برای تعداد اندکی از اعضای هیات‌علمی تجربه آن‌ها هیچ‌گونه دستاوردی برای دانشگاه نداشته و صرفاً برای ارتقای رتبه علمی و داشتن رزومه‌ای بهتر متقاضی رفتن به این دوره‌ها شده بودند و این شاید به دلیل تأکید برخی دانشگاه‌ها صرفاً بر ارائه گزارش کار فرصت مطالعاتی توسط استادان و عدم توجه به بهبود کیفی آن‌ها باشد.

در جمع‌بندی نتایج پژوهش می‌توان گفت که تجربه فرصت مطالعاتی اعضای هیات‌علمی موجب بهبود روند توسعه حرفه‌ای و تغییر در سبک زندگی آن‌ها شده است که مؤید پژوهش شریف‌زاده و عبدالله‌زاده (۱۳۹۱) است.

تفسیر روایت‌ها گویای آن است که اعضای هیات‌علمی با بهره‌گیری از تجاربی که فرصت مطالعاتی برای آن‌ها فراهم کرده بود در دو حوزه عمده تغییراتی اساسی در زندگی حرفه‌ای و شخصی خود ایجاد کرده‌اند:

نخست اینکه، در سبک زندگی شخصی و نگرش‌هایشان تغییراتی قابل‌توجه رخ داده بود. به‌عنوان مثال، برنامه بلندمدتی برای خود و اعضای خانواده تعیین کرده بودند، تمایلشان برای سرمایه‌گذاری و کار فرزندان در خارج از کشور بیشتر شده بود، در حوزه اجتماعی نیز احساس مسئولیت بیشتری می‌کردند، تعاملات مثبت‌تری با اعضای جامعه داشتند، به‌نظر می‌رسد تعصبات نامناسب جنسیتی، قومیتی یا مذهبی را کنار گذاشته‌اند. سبک خاصی از لباس پوشیدن، اهمیت دادن به کتاب‌خوانی، صرفه‌جویی در انرژی‌ها و حفاظت از محیط‌زیست از جمله عادات جدیدشان شده بود.

دوم، در حیطه کار حرفه‌ای آکادمیک و دانشگاه، گرایش عمده‌ای به تشکیل تیم و کارهای گروهی پیدا کرده بودند. خلاقیت، نوآوری و ریسک‌پذیری و جهانی فکر کردن را تشویق می‌کردند.

1. Clifton & Wallim

به نظر می‌رسید با حمایت از دانشجویان و همکاران ضعیف‌تر به خصوص افرادی که همه مقاطع تحصیلی‌شان را در داخل طی کرده‌اند و با ایجاد پیوندهای علمی به‌عنوان یک رابط با دانشگاه‌های خارجی سعی در تغییر گستره کارشان به سطح بین‌المللی داشتند. ضمن تمرکز بر روی تخصص اصلی خود با نگاهی فرا رشته‌ای به اهمیت موضوعات بین‌رشته‌ای پی برده بودند. اهمیت دادن به کیفیت به جای کمیت، تغییر انتشار آثار به زبان‌های خارجی، برنامه‌ریزی برای شیوه بازنشستگی خود، اطلاع از حیطه‌های پژوهشی نوین، تلاش برای کاهش تعداد ساعات تدریس خود، مشارکت‌جویی و استفاده از شیوه‌های کلاس‌داری آزادمنشانه، تغییر در شیوه ارزشیابی و نمره‌دهی پروژه‌ها و آزمون‌ها از پیامدها و دیگر دستاوردهای علمی و حرفه‌ای فرصت‌های مطالعاتی اعضای هیات‌علمی بود. در تفسیر روایت‌های این استادان به نظر می‌رسید که آنان دیگر همان استادان قبلی نیستند و حامل ارزش‌های جدید فکری، علمی و دانشگاهی هستند که در مجموع به کارایی و اثربخشی فعالیت‌های دانشگاه‌ها می‌افزاید و هزینه‌های اتلاف و دوباره‌کاری را در خیلی حوزه‌ها کم می‌کند. با ایجاد فرهنگی آکادمیک‌تر فضای مطلوب‌تری را برای کار و تحصیل برای استادان، کارکنان اداری و دانشجویان فراهم می‌کند.

با در نظر گرفتن یافته‌های این پژوهش برای بهبود فرصت‌های مطالعاتی در آموزش عالی پیشنهادهایی ارائه می‌شود: ۱. توجه ویژه وزارت علوم و تحقیقات به فرصت‌های مطالعاتی و ارتباطات بین‌المللی دانشگاه با افزایش حمایت‌های مالی، ۲. تمرکززدایی روند اداری در زمینه بررسی درخواست‌های اعضای هیات‌علمی به‌منظور توجه به تسهیل این فرآیند، ۳. در نظر گرفتن شرایط ویژه برای اعضای هیات‌علمی در زمینه فرصت مطالعاتی به‌منظور رفع مشکلات ارزی، ۴. برگزاری دوره‌های تقویت زبان انگلیسی برای استادان متقاضی این دوره‌ها، ۵. ایجاد زیرساخت‌ها و در نظر گرفتن بودجه‌هایی برای بهبود شرایط بومی‌سازی تجارب اعضای هیات علمی، ۶. در نظر گرفتن مقررات اداری ساده و ثابت با وجود تغییر پست‌های مدیریتی.

با توجه به کاربردی بودن پژوهش حاضر و اهمیت تأثیرات و نقشی که دانشگاه‌ها در ارائه این فرصت‌ها و ایجاد زیرساخت‌ها در اجرای این تجارب دارند پیشنهاد می‌شود که نقش دانشگاه‌ها در این فرآیند بیشتر مورد توجه قرار بگیرد. از محدودیت‌های این پژوهش آن بود که تفاوت تجارب اعضای هیات‌علمی بر اساس رشته‌های دانشگاهی و کشورهای مختلف مورد بررسی قرار نگرفت. همچنین به تأثیرات احتمالی اعضای هیات‌علمی بر دانشگاه‌های مقصد نیز پرداخته نشده است که لازم است در پژوهش‌های آتی این کاستی‌ها مرتفع گردد.

الف) فارسی

- آراسته، حمیدرضا (۱۳۸۵). همکاری‌های بین‌المللی در آموزش عالی در ایران و چگونگی بهبود آن. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*. دوره ۳۹، شماره ۲۸، صفحات ۹۹-۱۱۵.
- ایروانی، هوشنگ؛ فائزی‌پور، محمدمهدی؛ شریف‌زاده، ابوالقاسم و دربان‌آستانه، علیرضا (۱۳۸۵). تحلیل عوامل تأثیرگذار بر بهبود فرصت‌های مطالعاتی اعضای هیات‌علمی دانشگاه تهران. *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*. دوره ۱۲، شماره ۳، صفحات ۱۵-۱.
- تونکه‌نژاد، ماندانا و داوری، علی (۱۳۸۸). توسعه منابع انسانی با رویکرد جامعه‌شناختی سازمان. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دانشگاه امام حسین*. شماره ۳، صفحات ۸۰-۵۱.
- شریف‌زاده، ابوالقاسم و عبدالله‌زاده، غلامحسین (۱۳۹۱). تحلیل اثرات علمی فرصت‌های مطالعاتی از نگاه اعضای هیئت‌علمی کشاورزی. *سیاست علم و فناوری*. دوره ۴، شماره ۴، صفحات ۳۷-۴۸.
- شیرانی، فرهاد (۱۳۸۶). *فرآیند استفاده از فرصت مطالعاتی برای اعضای هیئت‌علمی پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران (گزارش نهایی)*. تهران: پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران.
- فلیک، اووه (۲۰۰۶). *درآمدی بر تحقیق کیفی*. ترجمه هادی جلیلی (۱۳۸۵). تهران: نشر نی.

ب) انگلیسی

- Akerlind, G. S. (2005). Academic Growth and Development, How Do University Academic Experience it? *Higher Education*, 50(1), pp. 1-32.
- Amundsen, C.; Abram, P. M. C.; Apine, L.; Weston, C.; Krbavac, M.; Mundy, M. & Wilson, M. (2005). What and Why of Faculty Development in Higher Education; an In-depth Review of the Literature. Retrieved 2017, Nov. 08, from: www.sfu.ca/rethinking_teaching/publication/cAmundsen_et_al.pdf.
- Anderson, A. H. & Kypryanov, A. (1994). *Effective Organizational Behavior: Skills and Activity- Based Approach, Great Britain*. Black Well.
- Bojarczyk, H. (2008). *Faculty Development for new Adjunct Faculty: A Qualitative Investigation of which Types of Activities Most Benefit New Adjunct Faculty at Four-year Colleges and Universities*. Phd Dissertation in Education, Proquest, UMI 3333061.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology, *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), pp.77-101.
- Carr, A. & Tang, T. (2005). Sabbaticals and Employee Motivation: Benefits, Concerns, and Implications. *Journal of Education for Business*, 80(3), pp.160-164.
- Clandinin, D. J. & Connelly F. M. (2000). *Narrative Inquiry: Experience and Story in Qualitative Research*. San Francisco: Jossey- Bass.

- Clark, M. & Corcoran, M. E. (1989). Faculty Renewal and Change. *New Directions for Institutional Research*, 16(3), pp. 19-32.
- Clifton, L. & Wallim, D. L. (2004). *Faculty Professional Development Needs in the Technical Colleges of Georgia*. Department of Occupational Studies; University of Georgia, USA.
- Comblin, L. D. & Steger J. A. (2000). Rethinking Faculty Development. *Higher Education*, 39(1), pp. 1-18.
- Cooper, L. B. (1932). *Sabbatical Leave for College Teacher*. Syracuse, NY: Gaylord.
- Davidson, O.; Eden, D.; Westman, M.; Cohen-Charash, Y.; Hammer, L.; Kluger, A.; Krausz, M.; Maslach, C.; O'Driscoll, M.; Perrewe, P.; Quick, J.; Rosenblatt, Z. & Spector, P. (2010). Sabbatical Leave: Who Gains and How Much? *Journal APPL Psychol*, 95(5), pp. 953-964.
- Dumser, P. M. (1991). Mini-Sabbaticals Widen a Teacher's World. *Educational Leadership*, 49(3), pp. 77-78.
- Eells, W. & Hollins, E. (1962). Sabbatical Leave in American Higher Education. U.S. Office of Education Bulletin, No. 17. Washington: U. S Government Printing Office. Retrieved 2017, Dec. 08, from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED430471.pdf>.
- Else, H. (2015). Sabbaticals: No Longer So Open-ended or Available? Retrieved 2017, Dec. 20, from: https://www.timeshighereducation.com/features/sabbaticals-no-longer-so-open-ended-or-available/2019616_article.
- Erren, T. & Nise, M. (2010). How to Have an Effective Academic Sabbatical: Recommendations for What to do and What to Avoid. *Neuro Endocrinal Lett*, 31(6). pp. 725-727.
- Franse, S. R. (1994). How I Spent my Sabbatical Semester. *Contemporary Education*, 65(3), pp.167-169.
- Holloway, I.; & Wheeler, S. (2002). *Qualitative Research in Nursing*. Blackwell Science, Oxford.
- Kang, B. & Miller, M. T. (1999). An Overview of the Sabbatical Leave in Higher Education: A Synopsis of the Literature Base. Retrieved 2017, Dec. 25, from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED430471.pdf>.
- Kang, B. & Miller, M. T. (1998). Sabbatical as a form of Faculty Renewal in the Community College: Green Pastures or Fallow Fields? Retrieved 2017, Dec. 25, from: <https://eric.ed.gov/?id=EJ593608>.
- Marginson, S. (2011). Higher Education and Public Good. *Higher Education Quarterly*, 65(4), pp. 411-433.
- Maureen, S.; Heather, C.; Gary, H. & Philip, J. (2012). A Comparative Examination of the Use of Academic Sabbaticals. *The International*

- Journal of Management Education*, 10(3), pp. 147-154.
- Page, M. (2010). Who Took the Sabbath out of Sabbatical? *Academe*, 96(5), pp. 32-34.
- Paul, T. M. (2013). Narrative Interviews: An Alternative Method to the Study of Mentoring Adoption by Information Systems Project Managers. *Science Direct: Procedia Technology*, 9, pp. 638- 645.
- Riessman, C. K. (1993). *Narrative Analysis*. Newbury Park, CA: Sage.
- Sarason, S. B. (1990). *The Predictable Failure of School Reform*. Sanfrancisco: Jossey-Bass.
- Sima, C. M. (2000). The Role and Benefits of the Sabbatical Leave in Faculty Development and Satisfaction. *Journal of New Directions for Institutional Research*, 1(27), pp. 67-75.
- Sima, C. M. & Deneton, W. E. (1995). Reasons for and Products of Faculty Sabbatical Leaves. *Paper Presented at the Annual Meeting of the Association for the Study of Higher Education, Orlando*.
- Taghe Poorzahir, A. & Safaei Fakh, L. (2011). Improve Faculty Effectiveness by Sabbatical Leave. International Conference on Education and Educational Psychology. *Procedia -Social and Behavioral Sciences*, 29, pp. 917-926.
- Thompson, C.; Lewis, D.; Greenhalgh, T.; Smith, N.; Fahy, A. & Cummins, S. (2017). I Don't Know I'm Still Standing: A Bakhtinian Analysis of Social Nousing and Health Narratives in East London. *Social Science and Medicine*, 177, pp. 27-34.
- World Health Organization (2006). Working Together for Health: The World Health Report. Geneva: World Health Organization. pp. 3-15. Retrieved 2017, Dec. 18, from: <http://www.who.int/whr/2006/en/>.
- Yavas Tasdelen, T. & Polat, M. (2015). Organizational Development and Quantum Organizations. *International Journal of Social Sciences & Education*, 5(4), pp. 570-579.
- Zahorski, K. J. (1994). *The Sabbatical Mentor, A Practical Guide to Successful Sabbaticals*. Bolton, Mass: Anker.

Qualitative Evaluation of the Effects of Sabbatical Leave Strategy on Professional Development of University Faculty Members

Parisa Gholamy¹ M. A. Student of Educational Administration, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Kurdistan, Iran.

Naser Shirbagi² Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Kurdistan, Iran (Corresponding Author).

Abstract

Professional development of faculty members as a part of human resources development at universities is of special importance. One of the common strategies for the professional development of these members is sabbatical leave. The present study was carried out with narrative-based research methodology as well as interpretive approach to assess the experiences of faculty members from sabbatical leaves. Episodic interviews were used to collect data. Research potential contributors were university faculty members who had experienced at least one sabbatical leave. Sampling technique is purposeful and criterion-based. After interviewing 25 members, the data were categorized and analyzed inductively and according to thematic analysis, using Nvivo10 software. Findings show that sabbatical leaves have changed the academic and personal values of faculty members regarding professional development and personal life style, that the participants have highlighted the challenges of sabbatical leaves in the framework of internal and external organizational challenges, and that by using the experiences provided by sabbatical leaves, the faculty members have been able to bring about changes in their own personal lifestyle and in such attitudes as having a long-term plan for themselves and their families and having a sense of social responsibility and more positive relationship with colleagues. Results also show that in the area of professional and academic work, sabbatical leaves have developed a tendency among members toward group work and supporting students and colleagues by establishing scientific links as an interface with foreign universities and by giving priority to quality rather than quantity. It is recommended by the research that, because managerial positions suffer from high rate of mobility, simple and long standing administrative regulations should be considered to support faculty members willing to apply for sabbatical leave.

Keywords: Qualitative Evaluation, Professional Development, Sabbatical Leave, Faculty Members, Narrative Research.