مدیریت بر آموزش سازمانها  سال دهم، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۰  شماره صفحه ۱۵۴-۱۳۱

# ارائه مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی با رویکرد آمیخته

**مریم اکبرپور**، دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.
*__نادر شهامت__، استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.
**عباداله احمدی**، استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.
**رضا زارعی**، استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

10. 52547/MEO.10.3.131

## چکیده

پژوهش حاضر باهدف ارائه مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی انجام شد. روش انجام پژوهش، آمیخته اکتشافی بود. جامعه آماری شامل خبرگان، صاحب‌نظران، رؤسای دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها، معاونین، مدیران گروه‌ها و اعضای هیئت‌علمی واحدهای مختلف دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس به تعداد ۲۱۵۶ نفر بود. روش نمونه‌گیری بخش کیفی، هدفمند معیاری با حجم نمونه ۲۰ نفر بود. همچنین در بخش کمی از روش نمونه‌گیری تصادفی با حجم ۳۲۶ نفر استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها، در بخش کیفی شامل دو بخش، مصاحبه نیمه ساختاریافته در بخش میدانی و بررسی و کنکاش اسناد بالادستی و اسناد آموزش عالی در بخش کتابخانه‌ای بود، در بخش کمّی از ابزار پرسشنامه محقق ساخته برای گردآوری داده‌ها استفاده شد. تجزیه‌وتحلیل داده‌ها در بخش کیفی بر اساس تحلیل مضمون انجام شد. همچنین در بخش کمی، برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی تأییدی و برای تعیین برازش مدل از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد. در بخش کمی نرم‌افزارهای Spss-23 و Lisrel-8 بکار رفت. نتایج به‌دست‌آمده به شناسایی ۲۹ مؤلفه و ۶ بعد منجر شد و درنهایت مدل پژوهش ارائه شد. نتایج نشان داد که هر یک از ابعاد به ترتیب: بعد آموزشی (۰,۷۸)، بعد پژوهشی (۰,۷۰)، بعد خدماتی (۰,۶۴)، بعد اخلاقی (۰,۶۱)، بعد فرهنگی (۰,۵۷) و بعد اجرائی (۰,۵۰) بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی تأثیر داشتند و شاخص‌های برازش هنجار شده بنتلربونت، برازش نسبی، برازش افزایشی، شاخص‌های تطبیقی مدل نشان داد که مدل ساختاری طراحی‌شده از برازش مطلوبی برخوردار بود.

**واژگان کلیدی:** توسعه حرفه‌ای، اعضای هیئت‌علمی، آموزش عالی.

---

*نویسنده مسئول: nader_shahamat@yahoo.com
دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۴/۱۷  پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۷/۱۲



[ Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26 ]
[ DOI: 10.52547/meo.10.3.131 ]

Managing Education in Organizations Vol.10/No.3/ Atumn 2021 Page 131-154

# Presenting the model of professional development of the faculty members of Islamic Azad University using mixed approach

**Maryam Akbarpour**, PhD student, Department of Educational Management, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.
*__Nader Shahamat__, Assistant Professor, Department of Educational Management, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.
**Ebadollah Ahmadi,** Assistant Professor, Department of Educational Management, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.
**Reza Zarei,** Assistant Professor, Department of Educational Management, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.

**10. 52547/MEO.10.3.131**

## Abstract

The aim of present study was to present a model of professional development of faculty members of Islamic Azad University. The research method was exploratory. The statistical population of the study included 2156 experts, thinkers, deans of universities and colleges, deputies, and heads of department and faculty members of different units of Islamic Azad universities in Fars province. In the qualitative section, using a purposeful sampling method, a sample size of 20 people was selected. Also, in the quantitative section, using a random sampling method, a sample size of 326 people was used. Data collection tools in the qualitative section included two parts of semi-structured interviews in the field section and review of upstream documents and higher education documents in the library section. In the quantitative section, a researcher-made questionnaire was used to collect data. Data analysis in qualitative section was performed based on content analysis. Also, in the quantitative section, confirmatory factor analysis was used to analyze the data and structural equation modelling was used to determine the model fit. In the quantitative section, Spss-23 and Lisrel-8 software was used. The results led to the identification of 29 components and 6 dimensions and finally, the research model was presented. The results showed that each of the dimensions of educational dimension (0.78), research dimension (0.70), service dimension (0.64), ethical dimension (0.61), cultural dimension (0.57) and executive dimension (0.50), respectively, had an impact on professional development of faculty members of Islamic Azad University. Also, Bentler-Bonett Normed Fit Index, incremental fit index, and comparative indices of the model showed that the designed structural model had a good fit.

**Keywords:** Professional Development, Faculty Members, Higher Education

* Corresponding author: nader_shahamat@yahoo.com
Receiving Date: 8/7/2021 Acceptance Date: 4/10/2021



[ Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.10.3.131 ]

## مقدمه

دنیای متغیر امروزی، سازمان‌ها به منظور عقب نماندن از دور رقابتهای جهانی، باید در فرایند مستمر و مداوم تغییر خود را درگیر کنند تا بتوانند ضمن ایستادگی در برابر مسائل سازمانی، از فرصتهای محیط پیچیده و متغیر پیرامون خود به منظور کاهش نقص‌ها استفاده کنند. از اواسط قرن بیستم در پاسخ به نیاز روزافزون جامعه و مؤسسات به روش‌های کارآمدتر آموزشی توجه به آموزش عالی حائز اهمیت بسیاری گردیده است. از آنجا که آموزش عالی دارای حوزه اثرگذاری بسیار وسیعی در دیگر نهادها و بخش‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه است؛ بنابراین می‌توان گفت تغییر در سطح آموزش عالی امری اجتناب ناپذیر است. در عصرکنونی آموزش عالی با گستره ای از چالش ها و عناصری روبه روست که القاکننده‌ی تغییرات هستند. به زعم فتحی واجارگاه تغییر و تحولات سریع و روزافزون جوامع از قبیل تحولات علمی، ظهور نیازهای گوناگون، تنوع در دانش و مهارت‌های موردنیاز جامعه، افزایش تعداد و تغییر در ترکیب دانشجویان، نوآوری و تحول در عرصه آموزش عالی، انتقال دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی از فضای جغرافیایی به سطح ملی، منطقه ای و بین‌المللی، به چالش کشیده‌شدن آموزش عالی سنتی به وسیله آموزش عالی فراملی (برون مرزی)، استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، ایجاد مؤسسه‌های آموزش عالی انتفاعی در چارچوب موافقت نامه عمومی تجارت خدمات و فراهم آوردن فرصت‌های آموزش عالی از طریق پردیس‌ها و دانشگاه الکترونیکی نمایانگر مسائل و موضوعات جدید در آموزش عالی امروز است (Bakhtiari et al., 2020). بر اساس دیدگاه عصر کنونی، انسان محور بهره‌وری است و کلیه دانشگاه‌ها و سازمان‌های آموزشی با هر نوع مأموریتی که دارند باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان‌ها از ابعاد مختلف اختصاص دهند. این موضوع در آموزش عالی از اهمیت دوچندانی برخوردار است چرا که تحولات و آینده دانشگاه‌ها به شایستگی‌ها، نوآوری و توانمندی‌های اعضای هیئت علمی بستگی دارد. در نتیجه عملکرد اعضای هیئت‌علمی با توجه به تغییر و تحولات سریع در حوزه‌های مختلف علمی از یک‌سو و اهداف و مأموریت‌های دانشگاه‌ها از سوی دیگر، مورد توجه ویژه نظام‌های دانشگاهی قرارگرفته است. عواملی همچون رشد سریع دانش، لزوم پاسخگویی به نیازهای جامعه، تنگناهای مالی، رقابت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و ... همگی موجب شده است که نظام‌های آموزش عالی و دانشگاه‌ها در اندیشه جهت‌دهی به فعالیت‌های اعضای هیئت‌علمی در خصوص اهداف و مأموریت‌های تعیین‌شده باشند (Yousefi, Asadbegi & Rashid Haji Khaje loo, 2020).

برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی در اغلب کشورهای جهان از اواخر دهه ۱۹۶۰ میلادی شروع شد. فعالیت‌ها در ابتدا به فرصت‌های مطالعاتی و دیدار با اندیشمندان محدود بود، اما در دهه ۱۹۷۰ این فعالیت‌ها به دلیل تغییر الگوی ثبت‌نام دانشجویان، افزایش تعداد مربیان پاره‌وقت، افزایش تقاضای پاسخگویی و کاهش منابع مالی گسترش یافت. توسعه حرفه‌ای در معنای کلی و عام خود، به توسعه و



[ Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.10.3.131 ]

پیشرفت یک شخص در نقش حرفه‌ای او اشاره دارد، ولی در معنای خاص آن، به رشد سیستماتیک و حرفه‌ای یک فرد (معلم/مدرس) اشاره می‌کند که به دنبال کسب تجارب و مهارت‌های جدید، شرکت در جلسات و کارگاه‌های آموزشی (تجارب رسمی)، مطالعه مقالات و کتاب‌های تخصصی، انجام پژوهش‌های آموزشی مرتبط با رشته تخصصی (تجارب غیررسمی)، همکاری و تشریک مساعی حاصل می‌گردد (Naveh Ebrahim, Keshvari, 2012).

Gaff(1976)، از اولین افرادی بود که در ایالت متحده آمریکا سعی کرد این مفهوم را تعریف کند. وی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی را « اعتلای استعداد، گسترش عقاید، ارتقای صلاحیت‌ها و به‌عبارت‌دیگر، تسهیل رشد حرفه‌ای و فردی اعضای هیئت‌علمی به‌ویژه در نقش آموزش‌دهنده» تعریف کرده است. هدف اصلی در این فرایند، کسب مهارت‌هایی است که فرد را قادر می‌سازد که به روش معناداری درزمینه موردعلاقه خواه علمی، اجرایی یا آموزش مشارکت کند. درجایی دیگر، (Priest, 2001) معتقد است که توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی، عبارت از تقویت و رشد حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی به‌منظور ارتقای شغلی و انجام وظایف حرفه‌ای آن‌ها با استفاده از فناوری جدید است تا بتوان مهارت‌های ارتباطی، رهبری و نوآوری آن‌ها را ارتقاء داد. (Cockrell, 2011) باور دارد توسعه حرفه‌ای هیئت‌علمی به آن دسته از مهارت‌ها و دانشی اشاره دارد که درنتیجه پیشرفت فردی و حرفه‌ای حاصل می‌شود. نتایج توسعه حرفه‌ای هیئت‌علمی نیز در بهبود دانش عضو هیئت‌علمی، ارتقای تدریس وی و همچنین نتایج یادگیری دانشجویان منعکس می‌شود. در تعریفی دیگر، ازنظر لیک[1]"واژه توسعه حرفه‌ای هیئت‌علمی اشاره به برنامه‌ها یا فعالیت‌هایی دارد که باهدف بهبود مهارت‌ها، نگرش‌ها و یا دانش کارکنان علمی دانشگاه‌ها و دیگر مؤسسات آموزش عالی از طریق رشد حرفه‌ای آن‌ها انجام می‌گیرد" همچنین، بالدوین[2]، بلند و اشمیتز[3] معتقدند که توسعه حرفه‌ای هیئت‌علمی طیف وسیعی از فعالیت‌ها را شامل می‌شود که هدف آن‌ها توسعه بهبود تدریس، توسعه‌سازمانی و یا بالندگی فردی است (Ghorooneh et al., 2014). امروزه، توسعه اعضای هیئت‌علمی بخشی از "یادگیری مادام‌العمر" اساتید یک دانشکده یا دانشگاه می‌باشد و درواقع مؤلفه اساسی تغییرات و تحولی است که در آموزش عالی در حال رخ دادن است. درواقع، توسعه اعضای هیئت‌علمی یک فرآیند آموزشی یا بازآموزی حرفه‌ای است که اعضای هیئت‌علمی متعهد به انجام آن می‌باشند. این فرایند شامل "طیفی از فعالیت‌هایی است که به‌وسیله مؤسسات به‌منظور روزآمد کردن اعضای هیئت‌علمی و کمک به آن‌ها در ایفای نقش‌هایشان و نیز تسهیل ورود اساتید تازه‌وارد به سازمان مورداستفاده قرار می‌گیرد". توسعه حرفه‌ای به آموزش‌ها

[1].Lycke
[2].Baldwin
[3].Bland & Schmitz



[ Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.10.3.131 ]

ازجمله، آموزش رسمی یا یادگیری حرفه‌ای پیشرفته‌ای اشاره دارد که در جهت بهبود دانش و کارایی حرفه‌ای به اساتید، معلمان، محققان و مدیران کمک می‌کند (Hilty, Liu, Stubbe, 2019).

نگاهی به توزیع فراوانی اعضای هیئت علمی بر حسب مرتبه علمی آن‌ها در دانشگاه‌های کشور نیز مؤید آن است که برنامه‌ریزی برای توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی داخل کشور بسیار اهمیت دارد طبق آخرین آمار رسمی منتشر شده از سوی مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش‌عالی در سال ۱۳۹۷–۱۳۹۶ توزیع درصد اعضای هیئت علمی تمام وقت مؤسسات آموزش‌عالی کشور با توجه به مرتبه علمی شامل۷/۴ درصد استاد،۱۴/۴ درصد دانشیار، ۵۰/۲ درصد استادیار، ۲۷/۸ درصد مربی، و ۰/۳ درصد مربی آموزشیار بوده‌اند. هرچندآمار نشان می‌دهد که این نسبت‌ها در فاصله سال ۱۳۷۰ تا ۱۳۹۷ به طرف ارتقای هرم اعضای هیئت علمی تغییر یافته است، اما ارتقای مستمر توانمندی آنان در جهان متحول کنونی امری ضروری است. در این پژوهش نیز از بین ۳۲۶ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس (مشارکت‌کنندگان بخش کمی) ۰/۹۲ درصد استاد،۵/۵۲ درصد دانشیار، ۷۰/۸۶ درصد استادیار و۲۲/۷ مربی بودند. آمار و اطلاعات نشان می‌دهد، طی کردن مسیر حرفه‌ای برای اعضای هیئت‌علمی، به‌ویژه آن‌هایی که در مراتب مربی و استادیار قرار دارند، موضوعی است که نیاز به بررسی و پیگیری دارد.

در دهه‌های اخیر تأکید زیادی بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی و کارکنان از سوی سازمان‌ها و نظام‌های آموزش عالی در کشورهای مختلف شده است. خلاصه‌ای از پژوهش‌های داخلی درزمینه توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علم : نتایج پژوهش کیفی (Roshani Ali Benasee, Hassani & Ghalavandi, 2021) با عنوان شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بالندگی پژوهشی به‌منظور طراحی مدل مفهومی (موردمطالعه؛ اعضای هیئت‌علمی دانشگاه ارومیه) حاکی از آن بود که ۷۶ کد باز شناسایی‌شده در این پژوهش در ۱۸ دسته کد محوری قرار گرفت که مقوله‌های پژوهش حاضر بالندگی پژوهشی اعضای هیئت‌علمی در پنج بعد دانش، مهارت، اخلاق در پژوهش، ویژگی‌های فردی، شایستگی-های پژوهش گروهی تحلیل و مدل نهایی ارائه شد. (Jalaeifar, Abdollahi, 2021) در پژوهشی کیفی با عنوان شناسایی شایستگی‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی تازه استخدام‌شده دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، شایستگی‌های آموزشی، پژوهشی، سازمانی، فردی، اخلاقی، ارزشی، خدماتی و بین‌الملل به‌عنوان شایستگی‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی تازه استخدام‌شده شناسایی کردند. یافته‌های پژوهش کیفی (Adli, 2021) با عنوان شناسایی مؤلفه‌های کلیدی جهت استقرار مدیریت دانش به‌منظور توسعه حرفه‌ای پایدار معلمان نشان داد که برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان در نظام آموزشی ایران با چالش‌های جدی مواجه هستند. برنامه‌های کنونی به‌جای همگامی با تحولات علمی و حفظ و تقویت ساختاری نظام آموزشی هستند. (Bandali et al., 2020) در پژوهشی با عنوان برنامه‌های بالندگی هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی؛ نقاط قوت ناکافی درنهایت سه



[ Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.10.3.131 ]

نقطه قوت  برای این برنامه‌ها شناسایی کردند که عبارت بودند از: مدرسان برجسته، موضوعات و محتوای مناسب و روش‌های یاددهی–یادگیری اثربخش. شناسایی تنها سه نقطه قوت برای برنامه‌های بالندگی نشان‌دهنده این است که برنامه‌های یادشده از کیفیت لازم برخوردار نبودند و نیازمند بازنگری اساسی در اقدامات سیاستگذاری، برنامه‌ریزی و اجرا هستند. (Esmaeilei Mahanei et al., 2020) در پژوهشی آمیخته با عنوان شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی با تأکید بر نقش گروه‌های آموزشی: رویکردی آمیخته دریافتند مشارکت اعضای هیئت‌علمی در تصمیم‌گیری، حمایت مدیریت مهارت‌های پژوهشی بالاترین رتبه‌ها را به خود اختصاص داده‌اند. (Feyzi et al., 2020) پژوهشی ترکیبی با عنوان ارائه الگوی بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم انتظامی امین انجام دادند. نتایج نشان داد در بین ابعاد آن، بعدهای آموزش و پژوهش و در بین مؤلفه‌ها، مؤلفه ویژگی‌های حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی حائز اولویت اول شدند. (Bakhtiari et al., 2020) در پژوهشی کیفی با عنوان ارائه الگوی بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی دریافتند که مؤلفه‌های شناسایی‌شده در سه بعد (توانایی‌های علمی، توانایی‌های شخصی و توانایی‌های معنوی/اجتماعی) و هفت مؤلفه (بالندگی‌های آموزشی، بالندگی‌های پژوهشی، بالندگی‌های تخصصی، بالندگی‌های فردی، بالندگی‌های سازمانی، بالندگی‌های معنوی و بالندگی‌های اجتماعی) با ۱۳۸ شاخص بر بالندگی اعضای هیئت‌علمی تأثیر دارند. نتایج پژوهش کیفی (Soltani Pereshkafti et al., 2020) با عنوان مدل بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام نور مبتنی بر یادگیری غیررسمی با استفاده از نظریه داده بنیاد حاکی از آن است که پدیده بالندگی از طریق یادگیری غیررسمی شامل دو مقوله ۱ – حوزه‌های یادگیری ضمنی شامل: مقوله‌های آموزشی، اخلاقی، سازمانی و ۲ –مقوله قلمرو یادگیری شامل: مقوله‌های فردی، دانشگاهی و فرا دانشگاهی است. همچنین (Mohabat, Fathi Vajargah, Jafari, 2019)در پژوهش کیفی خود با عنوان شناسایی مدل و تدوین شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ایران: یک مطالعه‌ی کیفی پی‌بردند که می‌توان شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی را در شش بعد شایستگی‌های آموزشی، پژوهشی، سازمانی، اخلاقی، فردی و حرفه‌ای و ۴۴ زیر شایستگی طبقه‌بندی نمود. .(Faraji et al.,2019) در پژوهشی دریافتند که مهم‌ترین موانع مشارکت استادان دانشگاه فرهنگیان در دوره‌های بالندگی حرفه‌ای عبارت‌اند از مانع فردی(شامل نگرش فرد نسبت به خود و نگرش فرد نسبت به شغل )، موانع سازمانی (شامل عامل شغلی، عامل دورهٔ آموزشی، عامل فرهنگ‌سازمانی، عامل اقتصادی، و عامل ساختار سازمانی) و مانع موقعیتی (شامل موقعیت اجتماعی فرد و موقعیت شغلی فرد)، بر اساس نتایج، موانع مشارکت اعضای هیئت‌علمی در دوره‌های بالندگی چندبعدی و درهم‌تنیده است و در تعامل باهم سبب می‌شوند، استادان دانشگاه فرهنگیان تمایل به شرکت در دوره‌های بالندگی حرفه‌ای و به‌تبع آن یادگیری را نداشته باشند.



[ Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.10.3.131 ]

خلاصه‌ای از پژوهش‌های خارجی در زمینه توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی که اخیراً انجام‌شده، به شرح زیر است: (Tran,Nghia, 2020)در پژوهشی کیفی با عنوان رهبری در آموزش بین‌المللی: نیازها و تنش‌های توسعه حرفه‌ای رهبران دریافتند که زمینه اجتماعی که این رهبران در آن فعالیت می‌کنند باعث ایجاد تنش برای ادامه حرفه‌ای شدن حرفه‌ای آن‌ها، ازجمله حاکمیت و ساختارهای موجود، محدودیت‌های مالی و فرهنگ نهادی است که بین‌المللی سازی را در صدر برنامه توسعه نهادی قرار نداده است.(Loura, 2020) پژوهشی با عنوان بالندگی اعضای اساتید دانشگاه هنر انجام داد این یافته نشان داد بالندگی آموزشی / پژوهشی بالاترین میانگین بین بالندگی‌های دیگر کسب کرد. بالندگی شخصی کمترین میانگین به دست آورد. همچنین (Cheng, Li, 2020) در پژوهشی تحت عنوان اجرای روابط عمومی به‌عنوان یک استراتژی توسعه حرفه‌ای معلمان در زمینه آسیا و اقیانوسیه دریافتند که درحالی‌که چالش‌های زمینه‌ای وجود دارد، روابط عمومی یک رویکرد مؤثر برای پیشرفت حرفه‌ای معلمان است.(Howell, Perez, Abraham,2020) در پژوهشی دریافتند که موفقیت آن‌ها شامل اجرای توسعه حرفه‌ای معلمان و تأمل آن‌ها در بهبود هر دو ابزار درج برنامه‌های دیجیتالی در برنامه‌نویسی نوشتن و اعتمادبه‌نفس بیشتر در آموزش نوشتن، نوشتن دیجیتالی و همکاری دانش‌آموزان با نوشتن است. پیشرفتی در جهت دستیابی به نوشتارهای دیجیتالی، مشارکتی، به‌ویژه با عناصر مداخله‌ای از ابزارهای دیجیتالی و تمرین‌های اجتماعی صورت گرفته است. بااین‌حال، معلمان احتمالاً عناصر اساسی مانند ابزارهای دیجیتال را بدون آن‌که کاملاً درک کنند، با سایر عناصر اساسی مانند استفاده از ابزار مرتبط با تحقیق و توسعه ادغام می‌کنند. (Pérez-Foguet, Lazzarini, 2019) پژوهشی در زمینه توسعه حرفه‌ای در دانشکده‌های مهندسی (ادغام عرضی توسعه پایدار انسانی در دوره‌های علوم پایه مهندسی) انجام دادند، یافته‌های آن‌ها نشان داد که فرهنگ‌ها و ارزش‌های خاص دانشگاه و همچنین موانع و مقاومت دانشگاهیان در برابر فرآیندهای نوآورانه، ممکن است در ناامیدکردن تلاش استادان باانگیزه نقش داشته باشد.(Sabharwal, 2019) پژوهشی با عنوان تعیین مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های علوم تجربی انجام داد، همچنین یافته‌ها بیانگر این بودند که بعد بالندگی حرفه‌ای دانشکده‌های علوم تجربی در حد مطلوب قرار دارد. در خصوص وضعیت موجود مؤلفه بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی، انتشارات علمی با میانگین ۳/۷۹ و زبان خارجه با میانگین ۳/۹۸ کمتر از میانگین است و بقیه عوامل بیشتر از میانگین هست.

با توجه به تأکید ویژه بر ضرورت رشد و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در برنامه‌های ششم توسعه(The Islamic Consultative Assembly, 2017) ، سند دانشگاه اسلامی (The Supreme Council, 1998)، نقشه جامع علمی کشور (The Ministry of Science, 2011)، نقشه مهندسی فرهنگی (The Supreme Council, 2013) و آیین نامه ارتقای مرتبه اعضای



[ Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.10.3.131 ]

هیئت علمی(The Ministry of Science, 2016) باید بررسی‌های دقیق‌تری صورت پذیرد تا بتوان مدل مناسبی را مدون نمود که زمینه مساعدی را برای شرکت استادان دانشگاه آزاد اسلامی در برنامه های توسعه حرفه‌ای فراهم آورد. اجرای پژوهش حاضر از دو جنبه نظری و کاربردی ضرورت دارد. اول اینکه بررسی پژوهش‌های پیشین و مدل‌های مشهور در این زمینه گویای این است عناصر و مؤلفه های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در پژوهش‌های مختلف متفاوت است. لذا از جنبه نظری ضرورت دارد، مدل جامعی که در برگیرنده تمامی ابعاد و شاخص‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی است با توجه به بافت دانشگاه‌های آزاد کشور ارائه شود. دوم اینکه، علیرغم اینکه توسعه و توانمندسازی منابع انسانی به ویژه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی جزو اولویت های آموزش عالی بیان شده است اما پژوهش‌ها و مطالعات انجام شده در داخل کشور بیانگر آن است که وضعیت برنامه‌ها و فعالیت‌های مربوط به توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در سطح مطلوبی ارزیابی نشده است و فعالیت‌ها در این حوزه به برگزاری چند کارگاه آموزشی، آن هم به صورت نامنسجم و پراکنده ختم می-شود. بنابراین لازم است برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی در سطح خرد و کلان بازنگری و اصلاح گردد. هرچند تحقیقات متعددی در زمینه توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد صورت گرفته است، اما نیاز به برنامه‌ریزی مستمر و مداوم برای پویایی اعضای هیئت‌علمی حس می‌شود. بر مبنای این ضرورت این پژوهش قصد دارد، مدل جامعی برای توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس نظر خبرگان ، اسناد بالادستی و اسناد و مدارک آموزش عالی به منظور بهبود عملکرد نظام آموزشی، پژوهشی، خدماتی ارائه داده و به سؤالات زیر پاسخ دهد.

**سؤال اول پژوهش:** مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟

**سؤال دوم پژوهش:** مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی از برازش مناسب برخوردار است؟

## روش‌شناسی

پژوهش حاضر باهدف طراحی و ارزیابی مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی انجام شد. روش پژوهش آمیخته اکتشافی، برحسب محیط پژوهش، کتابخانه‌ای_میدانی و برحسب روش و ماهیت پژوهش پیمایشی بود. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش شامل خبرگان، متخصصین و افراد آگاه به امر در زمینه توسعه حرفه‌ای و اعضای هیئت‌علمی، مدیران و مسئولین واحدهای مختلف دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس بود و جامعه آماری در بخش کمی شامل رؤسای دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها، معاونین، مدیران گروه‌ها و اعضای هیئت‌علمی واحدهای مختلف دانشگاه‌های آزاد استان فارس به تعداد ۲۱۵۶ نفر بود. حجم نمونه در بخش کیفی با اشباع نظری (۲۰ نفر) و در بخش کمّی بر اساس فرمول



[ Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.10.3.131 ]

کوکران ۳۲۶ نفر برآورد شد. انتخاب نمونه در بخش کیفی به روش نمونه‌گیری هدفمند معیاری انجام گردید و معیار انتخاب افراد، حداقل پانزده سال سابقه تدریس و پژوهش و مدیریت در دوره‌های مختلف تحصیلی بود. در بخش کمّی از نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها، در بخش کیفی شامل دو بخش، مصاحبه نیمه ساختاریافته در بخش میدانی و بررسی و کنکاش اسناد بالادستی و مدارک و اسناد آموزش عالی در بخش کتابخانه‌ای بود.

به‌منظور تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌ها، پس از پیاده‌سازی آن‌ها، از تحلیل مضمون[1] (تم) استفاده گردید. لذا ابتدا پاره‌گفتارهای مشارکت‌کنندگان استخراج گردید و توسط محقق به کدهای اولیه تبدیل گردید. سپس با دسته‌بندی کدهای اولیه، مضامین پایه استخراج و در ادامه با انتزاعی کردن دسته‌بندی‌ها، مضامین سازمان‌دهنده و مضمون فراگیر شکل گرفت. در بخش کیفی برای اعتبار یابی داده‌ها از روش‌های بازبینی پژوهشگر، بازخورد به مشارکت‌کنندگان و همسوسازی با شواهد تأییدکننده شامل مصاحبه‌ها، اسناد بالادستی و اسناد و مدارک آموزش عالی، تحقیقات کاربردی و پیشینه پژوهش، مبانی نظری (تئوری‌ها و چارچوب‌ها) استفاده شد در بخش کمی روایی پرسشنامه ازنظر محتوایی و سازه به تائید رسید و برای تعیین پایایی پرسشنامه از پایایی ترکیبی استفاده شد.

در بخش کمّی برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. برای توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی که داده‌های آن از پرسشنامه به دست آمد از درصد فراوانی، جداول، اشکال و نمودارها استفاده شد و همچنین به‌منظور توصیف متغیرهای پژوهش از میانگین، انحراف معیار، کولموگروف–اسمیرنف و چولگی و کشیدگی بهره گرفته شد. لازم به ذکر است که عملیات مربوط به آمار توصیفی با استفاده از نرم‌افزار Spss-23 انجام شد. در بخش استنباطی برای پاسخ به سؤال‌های پژوهش از آزمون تی تک نمونه‌ای، تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری[2] با استفاده از نرم‌افزار Lisrel-8 بهره گرفته شد. به‌منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوایی[3] و سازه[4] استفاده شد. در روایی محتوایی پرسشنامه (CVR) در اختیار ۲۰ نفر از خبرگان قرار گرفت و نسبت روایی طبق فرمول لاوشه[5] محاسبه گردید و با توجه به این‌که روایی گویه‌ها بالاتر از میزان حدنصاب ۰/۴۲ در جدول استاندارد لاوشه بود، مورد پذیرش قرار گرفت. روایی سازه‌ای پرسشنامه نیز با تحلیل عاملی تأییدی با

[1] Thematic Analysis
[2] Structural Equation Modeling (SEM)
[3] Content Validity
[4] Construct Validity
[5] lawshe



[ Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.10.3.131 ]

استفاده از نرم‌افزار Lisrel-8 مورد سنجش قرار گرفت و مطلوب بودن مدل تأیید گردید. نتایج تحلیل عاملی، روایی همگرا و پایایی ترکیبی پرسشنامه

پس از انجام محاسبات نشان داد: CR>0.7 ; AVE>0. ; CR>AVE ازآنجاکه مقدار پایایی ترکیبی همه متغیرها بزرگتر از ۰/۷ و مقدار واریانس استخراج‌شده نیز در تمامی موارد از آستانه ۰/۵ بزرگتر بود بنابراین روایی همگرا و پایایی ترکیبی تأیید شد.

## یافته‌ها

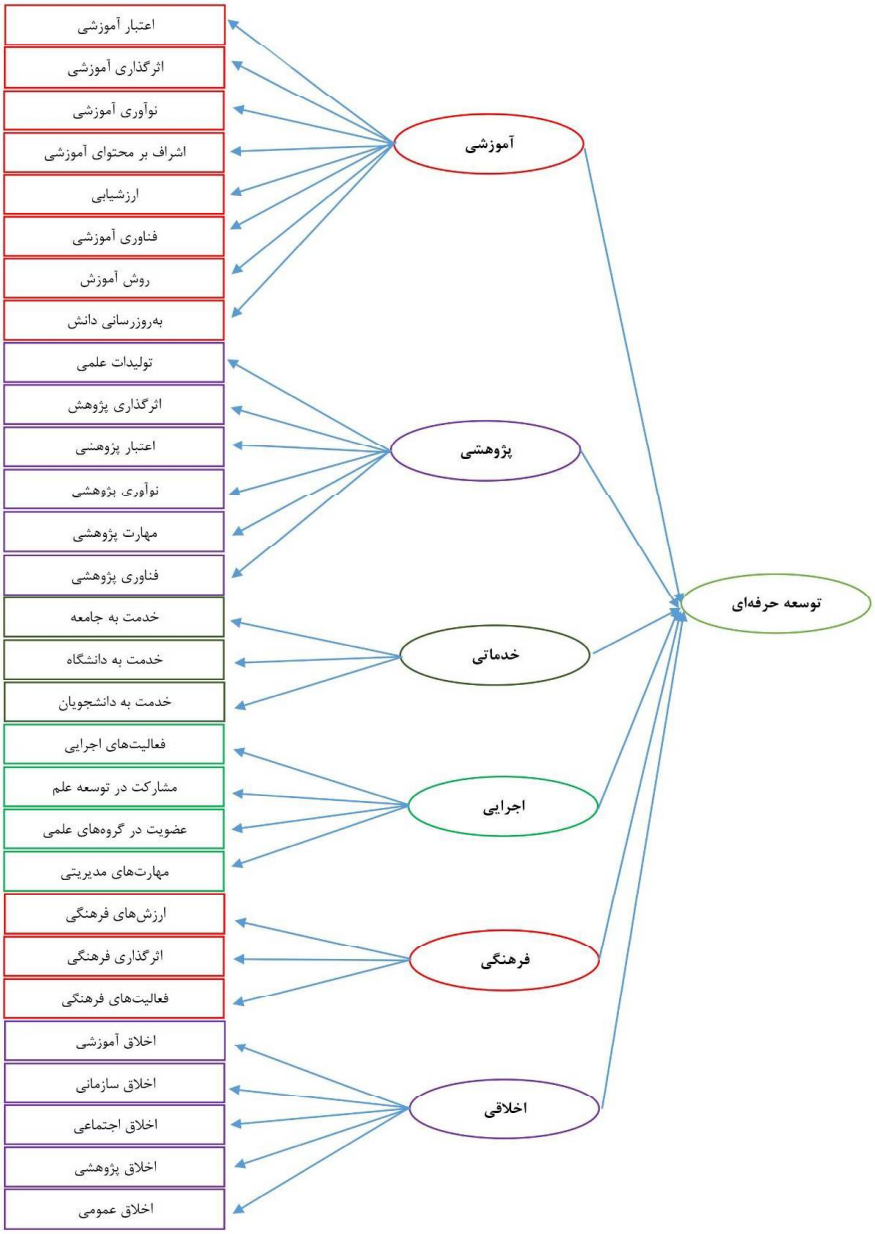
**سؤال اول پژوهش:** مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟

برای پاسخ به سؤال فوق، گردآوری داده‌ها در دو بخش کتابخانه‌ای و میدانی انجام گرفت. ابتدا در بخش کتابخانه‌ای، ۱۵ سند، شامل ۱۰ سند بالادستی و ۵ سند از استاد و مدارک آموزش عالی مورد بررسی قرار گرفت. برای جمع‌آوری داده‌های بخش میدانی با ۲۰ نفر از متخصصین و افراد آگاه به امر در زمینه توسعه و بالندگی حرفه‌ای و اعضای هیئت‌علمی، مدیران و مسئولین واحدهای مختلف دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس مصاحبه شد. شایان‌ذکر است که فرایند مصاحبه در اوایل تابستان ۱۳۹۹ انجام شد. تحلیل داده‌های کیفی به روش تحلیل مضمون تا دستیابی به شبکه مضامین انجام شد. به‌این‌ترتیب که در گام اول پاره‌گفتارهایی از متن مصاحبه مشارکت‌کنندگان در مصاحبه و همچنین از متن اسناد بالادستی، اسناد و مدارک کلیدی آموزش عالی استخراج گردید و پس از کدگذاری، ۲۰۰ کد اولیه از پاره‌گفتارها به دست آمد. در اقدام بعدی با کنار هم قراردادن کدهایی که مشابهت معنایی داشتند، ۲۹ مضمون پایه استخراج گردید. سپس بر اساس مشابهت‌های کاربردی مضامین پایه، هرچند مضمون پایه در قالب یک مضمون سازمان‌دهنده دسته‌بندی گردید و ۶ مضمون سازمان‌دهنده به دست آمد. در پایان، نیز مضامین سازمان دهنده در قالب یک مضمون انتزاعی و فراگیر قرار گرفت و پس از اعتبار سنجی مضامین به‌دست‌آمده، مدل نهایی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد به‌صورت زیر طراحی شد.



[ Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.10.3.131 ]




**نمودار ۱: مدل مفهومی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی**



[ Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.10.3.131 ]

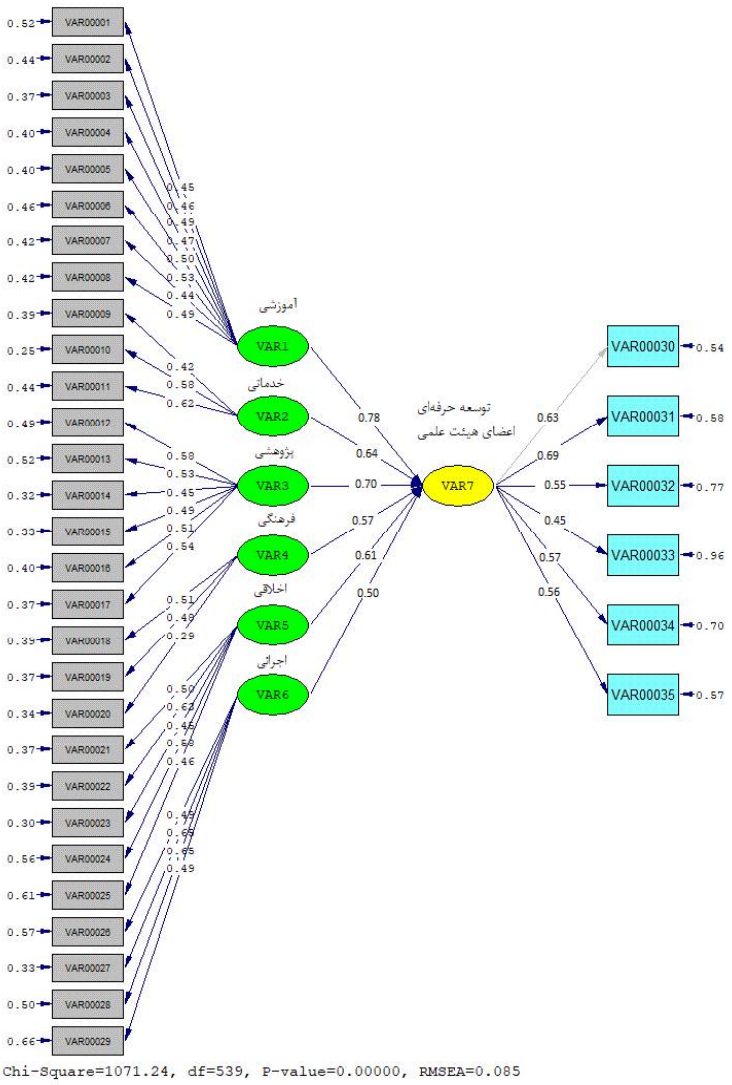
**سؤال دوم پژوهش:** مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی از برازش مناسب برخوردار است؟

در قسمت توصیف آماری متغیرها ابتدا به توصیف اطلاعات جمعیت شناختی و همین‌طور توصیف متغیرهای پژوهش از منظر شاخص‌های گرایش به مرکز، شاخص‌های پراکندگی و شاخص‌های شکل توزیع پرداخته شد. جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون معتبر کولموگروف_ اسمیرنوف استفاده‌شده است. نتایج نشان داد که سطح معناداری آزمون کلموگروف_ اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش بزرگتر از ۰٫۵ بود، لذا از آزمون‌های آماری پارامتریک استفاده شد. پرسشنامه مدل پژوهش توسط ۷۹ گویه طراحی و در اختیار نمونه پژوهش قرار گرفت. برای بررسی رابطه متغیر و سؤالاتش، آزمون تحلیل عاملی بر روی مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی انجام شد. برآوردهای پارامتر استانداردشده نشان داد که همه شاخص‌ها ازلحاظ آماری معنادار بودند و بارهای عاملی آن‌ها در سطح بالایی قرار داشتند و از آن جا که تمامی بارهای عاملی از ۰/۳ بالاتر بودند، تمامی گویه‌های مدل تأیید شدند. بعد از تائید ساختار عاملی سازه‌های پژوهش، جهت بررسی روابط میان متغیرها از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده‌شد. همچنین به منظور بررسی برازش مدل شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد اندازه‌گیری کردیم، نتایج حاکی از برازش مناسب مدل بود. در ادامه نتایج حاصل از تحلیل بخش کمی به‌صورت تفکیک‌شده ارائه‌شده است:



[ Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.10.3.131 ]

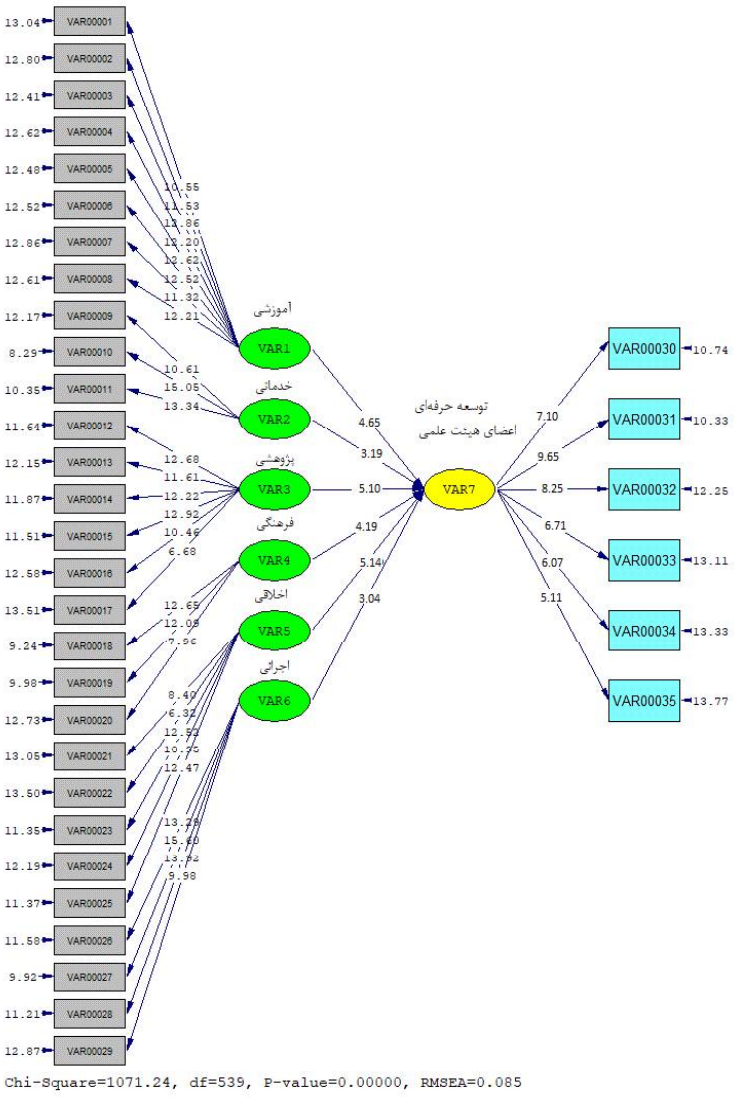



**نمودار ۲: بار عاملی مدل کلی پژوهش**



[ Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.10.3.131 ]




**نمودار ۳: t-value مدل کلی پژوهش**



[ Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.10.3.131 ]

برای بیان مقبولیت مدل از شاخص‌های برازش هنجار شده بنتلر–بونت، برازش نسبی، برازش افزایشی، شاخص‌های تطبیقی و مجذور کامل استفاده‌شده است که نتایج به‌دست‌آمده از مدل در جدول ۱، نمایش داده‌شده است.

**جدول ۱: شاخص‌های برازش متغیر مدل**

| مدل | X2/df | RMSEA | NFI | CFI | GFI | IFI | RFI | SRMR | AGFI | PCLOSE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| میزان قابل‌قبول | ۱–۵ | <۰/۱ | >۰/۹ | >۰/۹ | >۰/۹ | >۰/۹ | >۰/۹ | >۰/۹ | >۰/۸ | >۰/۰۵ |
| محاسبه‌شده | ۱,۹۸۷ | ۰,۰۸۵ | ۰,۹۸ | ۰,۹۹ | ۰,۹۶ | ۰,۹۳ | ۰,۹۱ | ۰,۱۳ | ۰,۹۷ | ۰,۰۸۲ |

در کل با توجه به کلیه شاخص‌های برازش مدل در جدول۱ می‌توان گفت مدل از برازش مناسبی برخوردار است. همچنین پس از طراحی مدل ساختاری بین متغیرها ، بار عاملی استاندارد تأثیر عوامل شناسایی‌شده بر توسعه حرفه‌ای به دست آمد که نتایج در جدول ۲ نمایش داده‌شده است.

**جدول ۲: بار عاملی استاندارد تأثیر عوامل شناسایی‌شده**

| تأثیر | | بار عاملی | آماره t |
|---|---|---|---|
| آموزشی | توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی | ۰,۷۸ | ۴,۶۵ |
| خدماتی | | ۰,۶۴ | ۳,۱۹ |
| پژوهشی | | ۰,۷۰ | ۵,۱۰ |
| فرهنگی | | ۰,۵۷ | ۴,۱۹ |
| اخلاقی | | ۰,۶۱ | ۵,۱۴ |
| اجرایی | | ۰,۵۰ | ۳,۰۴ |

با توجه به نتایج، مشاهده می‌کنیم که بار عاملی استاندارد میان دو متغیر آموزشی و توسعه حرفه‌ای اعضای علمی ۰,۷۸ به‌دست‌آمده است. مقدار آماره تی نیز ۴,۶۵ به‌دست‌آمده که از ۱/۹۶ بزرگتر بوده ونشان می‌دهد همبستگی مشاهده‌شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ متغیر آموزشی و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند.

بار عاملی استاندارد میان دو متغیر خدماتی و توسعه حرفه‌ای اعضای علمی ۰,۶۴ به‌دست‌آمده است. مقدار آماره تی نیز ۳,۱۹ به‌دست که از ۱/۹۶ بزرگتر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده‌شده معنادار



[ Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.10.3.131 ]

است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ متغیر خدماتی و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند.

بار عاملی استاندارد میان دو متغیر پژوهشی و توسعه حرفه‌ای اعضای علمی ۰,۷۰ به‌دست‌آمده است. مقدار آماره تی نیز ۵,۱۰ به‌دست آمده که از ۱/۹۶ بزرگتر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده‌شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ متغیر پژوهشی و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند.

بار عاملی استاندارد میان دو متغیر فرهنگی و توسعه حرفه‌ای اعضای علمی ۰,۵۷ به‌دست‌آمده است. مقدار آماره تی نیز ۴,۱۹ به‌دست‌آمده که از ۱/۹۶ بزرگتر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده‌شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ متغیر فرهنگی و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند.

بار عاملی استاندارد میان دو متغیر اخلاقی و توسعه حرفه‌ای اعضای علمی ۰,۶۱ به‌دست‌آمده است. مقدار آماره تی نیز ۵,۱۴ به‌دست‌آمده که از ۱/۹۶ بزرگتر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده‌شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ متغیر اخلاقی و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند.

بار عاملی استاندارد میان دو متغیر اجرایی و توسعه حرفه‌ای اعضای علمی ۰,۵۰ به‌دست‌آمده است. مقدار آماره تی نیز ۳,۰۴ به‌دست‌آمده که از ۱/۹۶ بزرگتر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده‌شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ متغیر اجرایی و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر ارائه مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بود. امروزه موضوع توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی به موضوعی فراگیر و دارای اهمیت در مجامع علمی تبدیل شده است. بسیاری از دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی نیازمند برنامه هایی هستند که در مدیریت، توسعه و بهسازی این سرمایه به آنان کمک نماید. این موضوع با توجه به تغییرات و توسعه گسترده در اقتصاد جهانی، موضوعات فناوری اطلاعات، افزایش هزینه‌های آموزش عالی، ظهور قابلیت-های جدید دانشی و پژوهشی، افزایش آموزش و سوادآموزی جهانی و ظهور فرا رقابت در عرصه‌های آموزش عالی، افزایش کارایی سازمانی برای دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، گریزناپذیر نموده است. باور بر این است که میزان و کیفیت احراز شایستگی اعضای هیئت علمی در هر یک از نقش‌هایی که بر عهده آنان است، نقش مهمی در کیفیت برنامه‌های آموزش عالی و تسهیل یادگیری دانشجویان به ویژه در مقاطع تحصیلات تکمیلی دارد. در پژوهش حاضر نیز با توجه به پژوهش‌های پیشین و ضرورت بررسی



[ Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.10.3.131 ]

توسعه حرفه‌ای و ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی به ارائه مدلی در این زمینه پرداخته شد. نتایج این پژوهش در بعد آموزشی با پژوهش‌های (Jalaeifar, Abdollahi, 2021)، (Feyzi et al., 2020)، (Soltani Pereshkafti et al., 2020) ، (Ford et al., 2018) مطابقت دارند. در بعد پژوهشی یافته‌ها با پژوهش (Roshani Ali Benasee, Hassani & Ghalavandi, 2021) ، (Bakhtiari et al., 2020) ، (Esmaeilei Mahanei et al., 2020) ، (Bakhtiari, 2018) ، (Howell, Perez, Abraham,2020). همخوانی دارند. همچنین یافته‌های پژوهش در بعد خدماتی با پژوهش‌های (Jalaeifar, Abdollahi, 2021) ، ( Yousefi, Asadbegi & Rashid Haji Khaje loo, 2020)، (Cheng, Li, 2020) و (Ford et al., 2018) همسو می‌باشند. در بعد اخلاقی پژوهش‌های(Jalaeifar, Abdollahi, 2021) ، (Mohabat, Fathi Vajargah, Jafari, 2019) ، (Tran,Nghia, 2020) ، (Cheng, Li, 2020) هم‌راستا با یافته‌های این پژوهش می‌باشند. در بعد فرهنگی نتایج با یافته‌های (Tran,Nghia, 2020)، (Pérez-Foguet, Lazzarini, 2019)مطابقت دارند. نتایج پژوهش در بعد اجرائی نیز با پژوهش‌های(Bakhtiari et al., 2020) ، (Soltani Pereshkafti et al., 2020)، (Mohabat, Fathi Vajargah, Jafari, 2019) هم‌خوانی دارند. لازم به ذکر است که تفاوت این مدل با مدل‌های پیشین این است که علاوه بر توجه به توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در ابعاد آموزشی ، پژوهشی و خدمات تخصصی و سازمانی به توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در ابعاد اخلاقی و فرهنگی پرداخته شده است. زیرا که رعایت اصول اخلاقی زیربنای رشد توسعه در همه زمینه‌ها می‌باشد و توجه به تربیت اخلاقی منطبق با ارزش‌های فرهنگی مورد قبول جامعه، در کنار ارتقای کیفیت آموزش، پژوهش، خدمات تخصصی و افزایش بازدهی دانشگاه‌ها، از مسائل مهم در هموارسازی مسیر پیشرفت کشور به شمار می‌رود و می‌تواند کمک شایانی به سلامت اخلاقی، فرهنگی و اجتماعی ، حفظ هویت فرهنگی جامعه و پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی کند.

برای بررسی برازش یا بیان مقبولیت مدل از معادلات ساختاری استفاده شد. اندازه‌گیری مقدار شاخص‌های برازش هنجار شده بنتلربونت ۰,۹۸، برازش نسبی ۰/۹۱، برازش افزایشی ۰/۹۳، شاخص‌های تطبیقی ۰/۹۹ و کای اسکور بهنجار ۱,۹۸۷ با توجه به مقدار قابل‌قبول آن‌ها نشان دادند که مدل از برازش مناسبی برخوردار است و تمام ابعاد و مؤلفه‌ها به‌خوبی سازه موردنظر را برازش کردند. همچنین بعد آموزشی با بار عاملی ۰,۷۸ بیشترین تأثیر را بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی داشته و پس‌ازآن به ترتیب بعد پژوهشی با بار عاملی ۰,۷۰، بعد خدماتی با بار عاملی ۰,۶۴، بعد اخلاقی با بار عاملی ۰,۶۱، بعد فرهنگی با بار عاملی ۰,۵۷ و درنهایت بعد اجرایی با بار عاملی ۰,۵۰ بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی تأثیر دارند. مدل ساختاری طراحی‌شده نیز با توجه به بار عاملی و مقدار آماره t بین هر یک از



[ Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.10.3.131 ]

متغیرها و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی نشان می‌دهد که همبستگی مشاهده‌شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ هر یک از متغیرها و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی رابطه مثبت و معنی-داری دارند.

در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان گفت در بعد آموزشی که بیشترین تأثیر را ازنظر صاحب‌نظران دارد، یکی از اصلی‌ترین مسئولیت‌های اعضای هیئت‌علمی، تدریس و راهبری جریان یاددهی– یادگیری می‌باشد یعنی اساتید بهتر است، ضمن تسلط بر محتوا و موضوع آموزشی و به‌روزرسانی دانش تخصصی، توانایی ارتباط و ترکیب و کاربردی کردن مباحث مختلف را داشته باشند. همچنین با شیوه‌ها و فنون جدید یادگیری و تبادل دانش بین استاد و دانشجو آشنا باشند و توانایی استفاده از تجهیزات هوشمند کلاسی، فناوری‌های جدید اطلاعات و ارتباطات در آموزش و استفاده از روش‌های نوین ارزشیابی هدفمند و استاندارد را داشته باشند تا آموزش اثرگذارتری را ارائه دهند. تولید علم نیز یکی از وظیفه‌های اصلی دانشگاه می‌باشد. امروزه توسعه پایدار و همه‌جانبه کشور فقط برمدار دانشگاه و نظام آموزشی و پژوهشی کارآمد و پاسخگو می‌چرخد، ازآنجاکه توسعه انسانی محور اصلی برنامه‌ریزی توسعه فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی است، سرمایه‌گذاری در پروژه‌های تحقیقاتی و تولید و نوآوری علمی با استفاده از فناوری‌های جدید پژوهشی از بیشترین ارزش‌افزوده برخوردار می‌باشد. امروزه نقش دانشگاه‌ها در مدیریت و برنامه-ریزی کشورها در حال تغییر می‌باشد، با توجه به اینکه، دانشگاه‌های نسل اول آموزش‌محور و دانشگاه‌های نسل دوم علاوه بر آموزش، پژوهش‌محور بودند؛ در نسل سوم، اهداف و برنامه‌های دانشگاه‌ها در راستای آموزش برای تولید علم و توسعه فناوری به‌منظور حل مسائل و مشکلات جامعه و تولید کار و ثروت آفرینی برنامه‌ریزی‌شده‌اند و در نسل چهارم، دانشگاه‌ها باید علاوه بر وظایف نسل سوم به سمت خلاقیت و نوآوری پیش بروند؛ بنابراین یکی از اصلی‌ترین وظایف اساتید ارائه خدمات تخصصی به جامعه در راستای اهداف و رسالت‌های دانشگاه‌ها و رفع نیازهای جامعه می‌باشد و نیاز هست در این زمینه توانمندی‌های لازم را کسب کنند. در حال حاضر دانشگاه‌ها می‌توانند در کنار رسالت‌های اصلی خود، با برنامه‌ریزی برای ترغیب دانشگاهیان به حضور فعال درصحنه‌های مختلف علمی، سیاسی و فرهنگی جامعه و گسترش زمینه ارتباط دانشگاهیان با نخبگان و صاحب‌نظران علمی، فرهنگی و سیاسی جامعه؛ همچنین برنامه‌ریزی برای ترویج فرهنگ گفتگو، نقد و نظریه‌پردازی مباحثه‌ها و برگزاری کرسی‌های آزاداندیشی در حوزه‌های فرهنگی، مذهبی، تربیتی، اجتماعی و سیاسی؛ به سلامت اخلاقی، فرهنگی و اجتماعی کشور و حفظ هویت فرهنگی ضمن پایبندی به ارزش‌های دینی، ملی و انقلابی جامعه کمک کنند. ضمن اینکه همراهی اعضای هیئت‌علمی در شناسایی اولویت‌های فرهنگی و اجرای آن‌ها اهمیت بالایی در بحث تهذیب و پرورش دانشجویان دارد. اعضای هر سازمان باید از چشم‌انداز، اهداف و مأموریت‌های سازمان خود آگاه باشند و به توسعه حرفه‌ای در سازمان نیز، با توجه به نیازها و ترجیحات آن متعهد باشند. اساتید می‌توانند با پذیرش مسئولیت‌های اجرایی و چرخش شغلی بر اساس تخصص و



[ Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.10.3.131 ]

شایستگی ضمن توانمند ساختن خود در مدیریت فعالیت‌هایی که بر سیاست‌ها و رویه‌های دانشگاه مؤثر است، نقش‌آفرینی کنند. همچنین با اجرای برنامه‌های توانمندسازی و دانش‌افزایی هیئت‌علمی، فعالیت در مراکز تحقیقاتی، پارک‌های علم و فناوری و مراکز رشد حرفه‌ای و عضویت و همکاری در کمیته‌ها و انجمن‌های علمی زمینه توسعه و رشد حرفه‌ای خود و سازمان را فراهم کنند. اعضای هیئت‌علمی بهتر است به ارزش‌های انسانی فراتر از مرزهای نژادی، قومی، جنسیتی و مذهبی در دانشگاه و جامعه متعهد و معتقد باشند و ضمن پایبندی به ارزش‌ها و اهداف دانشگاه و اصول آکادمیک حرفه، موجب حفظ سلامت و تعالی حرفه شوند.

تحقق رسالت‌ها و مأموریت‌های آموزش عالی کشور با توجه به نقش مهم دانشگاه‌ها در ابعاد گوناگون اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه نیازمند اتخاذ تدابیری برای تعالی منابع انسانی دانشگاه و به‌خصوص اعضای هیئت‌علمی آن‌ها می‌باشد یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که نظام آموزش عالی برای دستیابی به رسالت‌های خود با توجه به شتاب تغییرات در بخش‌های مختلف جامعه و جهان و شکل-گیری تغییرات سریع در فناوری‌ها و چالش‌های که کلیت نظام آموزشی و ازجمله اعضای هیئت‌علمی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، باید اعضای هیئت‌علمی خود را در تولید دانش، انتقال دانش و اشاعه آن توانمند سازند و با ترویج نظام شایسته‌سالاری و توجه به تربیت اخلاقی منطبق با ارزش‌های فرهنگی ملی و اسلامی، نقش سازنده‌تری در مسیر توسعه پایدار کشور ایفا کنند. توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی، فرایندی سازماندهی‌شده و هدفمند برای دست‌یابی به رشد و ارتقای مدوام تخصصی آن‌ها محسوب می گردد، در این فرایند اعضای هیئت‌علمی شایستگی‌هایی کسب می‌کنند که آن‌ها را قادر می‌سازد تا در زمینه علمی و تجربی به توانمندی‌های لازم مجهزشوند و در حوزه‌های آموزشی، پژوهشی و اجرایی دانشگاه مشارکت سازنده و مؤثری داشته باشند؛ بنابراین، نقش اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها، مراکز علمی و تحقیقاتی، حوزه علمیه و دیگر مراکز علمی فرهنگی، در نیل به آرمان‌های مقدس نظام و رسالت‌های دانشگاه‌ها مؤثر و انکارناپذیر است؛ آرمانی که تحقق آن تنها از رهگذر برنامه‌ریزی جامع و همسو با سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری در حوزه‌های علم و فناوری، نقشه جامع علمی کشور، سند چشم‌انداز بیست‌ساله جمهوری اسلامی ایران، برنامه‌های توسعه کشور و نیز ارزیابی و بازنگری مستمر و مداوم، به‌منظور پویایی و حفظ سطح مطلوب علمی_فرهنگی امکان‌پذیر است. توسعه نیروی انسانی بدون توجه به اعضای هیئت‌علمی و تبدیل آن‌ها از عناصر مستقل به عناصر مؤثر و درعین‌حال حفظ و ارتقاء انگیزه، نشاط و نوآوری آن‌ها امکان‌پذیر نیست. دستیابی به توسعه‌ای پایدار و همه‌جانبه در وحله اول منوط به باور داشتن نیاز به این توسعه در بین اعضای هیئت‌علمی و نیز در بین سیاستگذاران و تصمیم‌گیران آموزشی و پژوهشی کشور است در توسعه نیروی انسانی در بخش‌های آموزشی و پژوهشی هماهنگی بین نیازهای دانشگاه‌ها و موسسه‌های آموزش عالی که بر اساس برنامه راهبردی آن‌ها



[ Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.10.3.131 ]

به‌دست‌آمده باشد و نیز وظایف فرد به‌عنوان عضو هیئت‌علمی از ضروریات است؛ بنابراین با توجه به اهداف برنامه‌های توسعه حرفه‌ای هیئت‌علمی، اقدامات توسعه هیئت‌علمی باید مبتنی بر یک برنامه‌ریزی استراتژیک، ساختارمند و با اهداف واضح و روشن باشند تا اساتید از طریق انجام فعالیت‌ها و شرکت در دوره‌ها برای اقدام متناسب با نقش‌های خود آماده شوند. محتوای برنامه‌های توسعه هیئت‌علمی، باید محتوایی جذاب، مدرن، مرتبط با رشته تخصصی، کاربردی باشد که با توجه به تحولات و نیازهای روز جامعه و جهان و با تکیه بر تجارب گذشته آنان انتخاب شود. علاوه بر این محتوا باید ضمن جامع بودن به‌خوبی سازماندهی‌شده باشد و تعادل مباحث نظری و عملی با توجه به نیازهای دانشجویان به‌درستی در آن رعایت شده باشد. همچنین باید ازنظر کیفیت در سطح بالایی قرار داشته باشند تا اساتید علاقه و انگیزه درونی کافی برای حضور در این برنامه‌ها را داشته باشند. امتیازهای اختصاص داده‌شده در آیین‌نامه ارتقاء، شاید منجر به حضور اساتید در برنامه‌ها شود؛ ولی اگر برنامه‌ها و فعالیت‌ها از کیفیت پایینی برخوردار باشند برآیند، نارضایتی آن‌ها از اقدامات توسعه حرفه‌ای را افزایش داده و منجر بی‌علاقگی آنان برای حضور و مشارکت در برنامه‌ها می‌شود. یکی از ضروریات برنامه‌های توسعه هیئت‌علمی ایجاد زیرساخت‌های لازم برای این برنامه‌هاست. بنابراین سیاست‌گذاران، مسئولان و مدیران دانشگاه آزاد نیز باید اهداف برنامه‌های بالندگی هیئت‌علمی را در اولویت قرار دهد و از برنامه‌هایی که در جهت تقویت و توسعه فعالیت‌های توسعه هیئت‌علمی انجام می‌شود، حمایت و پشتیبانی کنند و با ایجاد فضایی برای مشارکت بالای هیئت‌علمی در نیازسنجی، طراحی، برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌ها و فعالیت‌های بالندگی هیئت‌علمی امکان توانمندسازی آنان را فراهم کنند.

بر اساس نتایج این پژوهش پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌گردد:

- پیشنهاد می‌شود اعضای هیئت‌علمی در پیشبرد و پیشرفت امر آموزش و برنامه‌های آموزشی در سطوح کارشناسی و تحصیلات تکمیلی مشارکت لازم و راهنمایی‌های مفیدی به دانشجویان داشته باشند.
- اساتید می‌توانند با توسعه و تولید محتوای درسی و مفاهیم و قالب‌های جدید بر توسعه حرفه‌ای خود بیفزایند.
- دستاوردها و نتایج علمی_پژوهشی از کرسی‌های نظریه‌پردازی و میزگردهای علمی ملی منطقه‌ای و بین‌المللی را ارائه کنند.
- برنامه‌ها و فعالیت‌ها باهدف افزایش اثربخشی و کارایی آموزش عالی طراحی، تدوین و اجرا کنند.



[ Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.10.3.131 ]

- در تأسیس مراکز تحقیقاتی، شهرک‌ها و پارک‌های علم و فناوری، مراکز رشد حرفه‌ای و شرکت‌های دانش‌بنیان همکاری داشته باشند.
- نیازهای صنعت و ایجاد ارتباطات مؤثر برای همکاری بین دانشگاه و سایر مؤسسات و صنایع را شناسایی کنند.
- به اصل عدم تبعیض و تساوی همه افراد و گروه‌ها بدون در نظر گرفتن جنسیت، قومیت، مذهب و گرایش‌های سیاسی_اجتماعی توجه کنند.
- مطالعات و بررسی علمی_کاربردی و فرهنگی در زمینه چالش‌ها و موانع فرا روی حقوق شهروندی انجام دهند.
- به ارزش‌ها، اهداف، برنامه‌ها و قوانین دانشگاه التزام داشته و به همکاران و حفظ جایگاه آنان نزد دیگران احترام بگذارند.

از محدودیت‌های پژوهش می‌توان به این موارد اشاره کرد که تعمیم‌پذیری پژوهش حاضر تنها به دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد و سایر دانشگاه‌ها را در برنمی‌گیرد؛ بنابراین، به محققان آتی پیشنهاد می‌شود که این پژوهش را در سایر دانشگاه‌ها نیز انجام داده و باهم مقایسه کنند.

## تعارض منافع/ حمایت مالی

این مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول، با عنوان طراحی و ارزیابی مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد و نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

## منابع

- Adli, F. (2021). Identifying the key components for the establishment of knowledge management for teachers' sustainable professional development. *Research in Teacher Education (RTE), 4(2).* [in Persian].
- Bakhtiari, H. (2018). Review the status and requirements of professional development of faculty members. *Journal of Law Enforcement Order and Security, 11(2): 103-130.* https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=529185 [in Persian].
- Bakhtiari, M. Abbasi, L. Kordestani, F. Khorshidi, A. (2020). Presenting the growth model of the faculty members of the Islamic Azad University, Central Tehran Branch. *Journal of Educational Leadership and Management, 14 (4): 1-21.* [in Persian].



[ Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.10.3.131 ]

- Bandali, B. Abolghasemi, M. Pardakhtchi, M. Rezaei-zadeh, M. (2021). Faculty Development Programs at Shahid Beheshti University; Insufficient Strengths. *Educ Strategy Med Sci. 13 (6): 597-607*. [in Persian].
- Cheng, M.M.H. Li, D.D. Y. (2020): Implementing practitioner research as a teacher professional development strategy in an Asia-Pacific context, *Journal of Education for Teaching.* .
- Cockrell, M. L. (2011). A Comparative Analysis Study of Professional Development Models Impacting Student Achievement. *Doctoral Dissertation, East Carolina University: Department of Educational. Leadership.*
- The Supreme Council of the Cultural Revolution (2013). Country's Cultural Engineering Map. [in Persian].
- Esmaeilei Mahanei, H. Pourkaremei, J. Mirkamalei, S. Jamalei, E. (2020). The Role of Educational Departments in Professional Development of Academic Members of Universities and Higher Education Institutions: A Mixed Approach. *Journal of Educational Measurement and Evaluation Studies, 10 (29): 167- 203*. [in Persian].
- The Ministry of Science, Research and Technology. (2016). Faculty recruitment regulations of education, research, and technology. [in Persian].
- Faraji, H. Houshi Al- Sadat, S. Mohammadabadi, M. Bastani Pourmoghadam, M. (2020). Barriers to Deterrents of Teacher Educators' Participation in Professional Development Programs: A Grounded Theory Study. *Educational and Scholastic studies, 8(2), 43- 63*. [ in Persian].
- Feyzi, S. Khorshidi, A. Hamidifar, F, A. Delgoshaei, Y. (2020). Presenting the Productivity Model of the Faculty Members of Amin University of Law Enforcement Sciences, *A Police Knowledge Journal ,22 (2): 223-246.* [in Persian].
- Ford, K.A. DiTommaso Downs, L. McDowell, M. Bedford, L. (2018). Peer Coaching as Professional Development for Remote, Online Faculty" (2018). *Program & Posters. 22.*
- Gaff, J. G. (1976). Towards faculty renewal. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ghorooneh, D. Mirkamali, S. Bazargan, A. Kharazi, S. (2014). Identifying and Prioritizing the Factors Affecting the Faculty Development in the University of Tehran. *Journal of training and development of human resources, 1(1), 89-115.* [in Persian].
- Hilty, D. M. Liu, H. Y. Stubbe, D. (2019). Defining Professional Development in Medicine, Psychiatry, and Allied Fields. Psychiatric Clinics.




[ Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.10.3.131 ]

- Howell, E. Perez, S. Abraham, W.T. (2020). Toward a Professional Development Model for Writing as a Digital, Participatory Proces**,** *Reading Research Quarterly, 0(0): 1–23* | doi:10.1002/rrq.294.
- The Supreme Council of the Cultural Revolution. . (1998). Islamic University Document. [in Persian].
- Islamicization Council of Universities and Educational Centers (2011*). Executive Instruction of the Regulations for Knowledge Enhancement and Empowerment of University Faculty Members*, approved, Session 231. [in Persian].
- Jalaeifar, S. Abdollahi, B. (2021). Identification of professional development competencies of novice faculty members of state universities in Tehran. *jiera, 15(52),* doi: 10.22034/jiera.2021.248410.2360 [in Persian].
- Loura, K. (2020). Maturity of members of the University of Arts, The case of Spanish university geolgists, *Scientometrics, 55(1): 137-156.*
- Mohabat, H. Fathi Vajargah, K. Jafari, P. (2019). Identifying the Model and Designing the Competencies of the Faculty Members of Universities and Higher Education Institutions of Iran: A Qualitative Study, *Iranian Society for Training and Development, 6(21), 67-92* [in Persian].
- Naveh Ebrahim, AR. Keshvari, H. (2012). *Talent Management of Innovation Teachers in Human Resource Management Tehran:* Soureh Higher Education Institute. [in Persian].
- Pérez-Foguet, A. Lazzarini, B. (2019). Continuing professional education in engineering faculties: Transversal integration of sustainable human development in basic engineering sciences courses. *Journal of Cleaner Production, 218, 772-781.*
- Priest, A.W. (2001). *An investigation into faculty development practices in graduate physical therapy education programs.*
- Roshani Ali Benasee, H. Hassani, M. Ghalavandi, H. (2021). Identifying the dimensions and components of research Development in order to design a conceptual model (Case study; faculty members of Urmia University. *Journal of Management and Planning in Educational System***.** [in Persian].
- Sabharwal, M. (2019). Determining the components of professional development of the faculty members of the faculties of experimental sciences, *Research in Higher Education, 42 (2):171-196.*
- The Ministry of Science, Research and Technology . (2011). Scientific Comprehensive Map of the country. [in Persian].




[ Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.10.3.131 ]

- Soltani Pereshkafti, N. Jafari, P. Ghorchian, N. Bagheri, M. (2020). The model for the development of faculty members of Payame Noor University based on informal learning using the foundation data theory. (Payame Noor University of Hormozgan). *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 10 (40): 312-342. [in Persian].
- Supreme Council of the Cultural Revolution. (2010). *Comprehensive scientific map document of the country*. [in Persian].
- The Islamic Consultative Assembly (2017).The comprehensive policies of the sixth development plan of economic, social, and cultural of Islamic Republic of Iran. [in Persian].
- Tran, L.T., Nghia, T.L.H. (2020). Leadership in international education: leaders' professional development needs and tensions. *High Educ ,80, 479–495*.
- Yousefi, H. Asadbegi, M. Rashid Haji Khaje loo, S. (2020). Extracting the criteria for faculty members rank promotion through the application of comparative study of selected universities. *IRPHE: 25 (4) :73-95*. [in Persian].

[ Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.10.3.131 ]