

## **Identifying and Prioritizing Organizational Factors Affecting the Professional Development of Faculty Members: A Mixed Approach**

**Haniye Esmaili Mahani<sup>1</sup>, \*Javad Pourkarimi<sup>2</sup>, Ehsan Jamali<sup>3</sup>, Seyed Mohammad Mirkamali<sup>4</sup>**

1-PhD student, Higher Education Management Department, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran.

2-Assistant Professor, Department of Educational Management and Planning, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran. (Corresponding Author).Email: jpkarimi@ut.ac.ir

3-Assistant Professor of Assessment and Education Organization.

4- Professor, Department of Educational Management and Planning, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran.

**Received: 21/12/2019; Accepted: 16/08/2020**

### **Extended Abstract**

#### **Abstract**

The purpose of this study was to determine and prioritize organizational factors affecting the professional development of faculty members. The research method is exploratory in terms of purpose of data collection and in terms of data collection. In the qualitative section, 34 internal and external researches were identified and evaluated using cross-sectional method to determine the organizational factors influencing professional development. Then, to determine the importance of these factors in the quantitative section, the viewpoints of faculty members and heads of departments of Shahid Bahonar University of Kerman were used (N = 650). Sample size in this section was determined using Cochran formula of 242 persons. Based on cross-sectional results, 15 factors influencing the professional development of faculty members were identified and their importance was emphasized by faculty members and heads of departments. These components were categorized by nature into five categories: organizational structure, technology, organization, organizational resources, and strategy; organizational resources ranked highest and technology factor ranked lower than other factors. It seems that the 15 components extracted in this study can play a significant role in the professional development of faculty member.

### **Introduction**

The higher education system is facing many changes in different fields and increasing international competitiveness, diverse students, increasing demand of industrial societies and rapid advances in technology are major drivers of change in this environment. Therefore, higher education needs to design specific strategies to deal with such changes; Among these strategies, human resource development and change strategies are of particular importance in the higher education system in order to change and improve research-based teaching practices that lead to higher quality universities (Olmstead & Turpen, 2016: 020136-1).

For four reasons, the necessity and need to identify organizational factors affecting the professional development of faculty members is unbelievable. 1) Assisting faculty members in teaching, researching and delivering the three main missions of higher education 2) Students and improving the quality of education 3) Community and 4) Technological advances in teaching and learning that enhance faculty development and identify factors An organization influencing it requires more than ever before (Abbaspour & et al., 2019, p. 95). This research is a step towards focusing on the factors affecting the professional development of faculty members in the higher education system. The main purpose of this research is to identify and prioritize organizational factors influencing the professional development of faculty members.

### **Case study**

The statistical population consists of two parts. The first part contains all internal and external articles related to the professional development of faculty members between 1995 and 2018 and the second part consists of 650 faculty members of Shahid Bahonar University of Kerman.

### **Materials and Methods**

The research is applied in terms of purpose and in terms of data collection heuristic. In the qualitative section, data were collected, coded, and grouped using the seven-step procedure of Barso and Sandski 2009. For this purpose, published research on professional development of faculty members in the internal and external databases is selected as the statistical population. In this study, 34 samples were purposefully selected and categorized. The results of the seven phases of the qualitative section were designed and formulated based on a survey and with the opinion of faculty members and heads of educational departments of Shahid Bahonar University of Kerman (650 people) using Cochran formula of 242 of them by sampling method. Stratified random sampling was used; data were collected. Then, using single-sample T-test and criterion placement of the third quartile, the importance of each factor was determined and Friedman test was used to rank them.

### **Discussion and Results**

In this study, we tried to identify and classify the organizational factors affecting the professional development of faculty members and to evaluate the validity of these factors from the viewpoints of faculty members and heads of educational departments of Shahid Bahonar University of Kerman. The findings of the research indicate that in most domestic and foreign research of the last decade, fifteen components of formalism, complexity, concentration, database management systems, internet and intranet, up-to-date data mining and storage tools, rewards and compensation systems, interactions Social, Organizational Commitment, Human Resources, Physical Resources, Financial Resources, Goal-Based Education and Research, Commitment to Job Goals, Employee and Organization Goal Sharing have been emphasized as influential organizational factors on faculty members' professional development. Eshraghi (2018); and Kafri & Zain (1999) in their research considered these components necessary for professional development of faculty members.

Organizational Factors Influencing Faculty Members' Professional Development in Nami et al. (2017) Research in Three Classes of Organizational Culture, Structure and Atmosphere and in Gharoneh et al. (2016) in Six Structural Classes, Job Promotion System, Organizational Culture and Atmosphere, Development Opportunity, Management and subsistence factors are categorized. The results of the evaluation of the importance of each class of organizational factors showed that all factors are important from the point of view of the sample group members and in terms of ranking the organizational resources with the highest rank and technology are ranked lower than the other factors. In the research by Grauth (2013) and Rezaian et al. (2014), organizational resources have been emphasized as a strategic factor influencing the professional development of faculty members.

### **Conclusion**

Based on cross-sectional results, 15 factors influencing the professional development of faculty members were identified and their importance was emphasized by faculty members and heads of departments. These components were categorized by nature into five categories: organizational structure, technology, organization, organizational resources, and strategy; organizational resources were ranked higher and technology factor lower than other factors.

**Keywords:** Professional development, Far more, Faculty members, Organizational factors, Higher education

## شناسایی و اولویت‌بندی عوامل سازمانی موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیات‌علمی: رویکردی آمیخته<sup>۱</sup>

حانیه اسمعیلی ماهانی\* - دکتر جواد پورکریمی\*\* - دکتر احسان جمالی\*\*\* -

دکتر سیدمحمد میرکمالی\*\*\*\*

### چکیده

هدف این پژوهش تعیین و اولویت‌بندی عوامل سازمانی موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی می‌باشد. روش پژوهش با توجه به هدف از نوع کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، آمیخته اکتشافی است. در بخش کیفی برای تعیین عوامل سازمانی تاثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای، ۳۴ پژوهش داخلی و خارجی با استفاده از روش فراترکیب شناسایی و مورد بررسی قرار گرفتند و بر این اساس ابزار گردآوری داده‌ها تهیه گردید، روایی ابزار با استفاده از روایی سازه و پایایی آن با آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. سپس جهت تعیین اهمیت این عوامل در بخش کمی، از نظر اعضا هیئت‌علمی و مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید باهنر کرمان استفاده گردید (N=۶۵۰). حجم نمونه در این بخش با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۲ نفر تعیین گردید که به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. بر اساس نتایج فراترکیب، ۱۵ مولفه سازمانی موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی شناسایی شد که اهمیت آن‌ها از نظر اعضا هیئت‌علمی و مدیران گروه‌های آموزشی نیز مورد تأکید قرار گرفت. این مولفه‌ها بر اساس ماهیت در پنج طبقه ساختار سازمانی، تکنولوژی، جوسازمانی، منابع سازمانی و استراتژی دسته‌بندی شدند؛ منابع سازمانی در بالاترین رتبه و عامل تکنولوژی در جایگاه پایین‌تری نسبت به سایر عوامل قرار گرفتند. به نظر می‌رسد ۱۵ مولفه استخراج‌شده در این پژوهش می‌توانند نقش بسزایی جهت توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی ایفا نمایند لذا ضروری است در برنامه‌های توسعه مؤسسات آموزش عالی مورد تأکید قرار گیرند.

**واژه‌های:** توسعه حرفه‌ای، فراترکیب، اعضا هیئت‌علمی، عوامل سازمانی، آموزش عالی

۱ مقاله مستخرج از رساله دکتری خانم حانیه اسمعیلی ماهانی می‌باشد.

\* دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزش عالی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

\*\* نویسنده مسئول استادیار، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.  
jpkarimi@ut.ac.ir

\*\*\* استادیار سازمان سنجش و آموزش کشور.

\*\*\*\* استاد، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

## مقدمه

نظام آموزش عالی با تغییرات بسیار زیادی در زمینه اقتصاد، سیاست و اجتماع روبه‌روست و افزایش رقابت‌های بین‌المللی، دانشجویان متنوع، افزایش تقاضای جوامع صنعتی، کاهش بودجه و پیشرفت‌های سریع تکنولوژی از عوامل اصلی تغییر در این محیط هستند لذا نظام آموزش عالی نیازمند طراحی استراتژی‌های خاص جهت مواجهه با این‌گونه تغییرات می‌باشد؛ در میان طراحی استراتژی‌های تغییر سازمان، استراتژی تغییر و توسعه منابع انسانی از اهمیت ویژه‌ای نسبت به سایر استراتژی‌ها در همه سازمان‌ها بالأخص در سیستم آموزش عالی در جهت تغییر و بهبود شیوه‌های آموزشی پژوهشی برخوردار است که منجر به افزایش کیفیت سیستم آموزش عالی می‌گردد (Olmstead & Turpen, 2016: 1-020136). در این سیستم اعضا هیئت‌علمی به عنوان منابع انسانی اصلی دانشگاه‌ها محسوب می‌گردند و نقش پیشگام را در توسعه و تغییر دارند (Brutkiewicz, 2012: 260). زیرا هیئت علمی نه تنها وظیفه یاری دادن به دانشجویان برای ساخت دانش را بر عهده دارد، بلکه در ایجاد بینش و پرورش مهارت‌های اشتغال‌پذیر، در چارچوب هدف‌های نظام آموزش عالی نیز نقش مهمی دارند (Zahedi & Bazgan, 2013: 70).

بدین ترتیب آموزش عالی از طریق تربیت، تغییر و توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی که قادرند عملکرد و موقعیت سایر متغیرها را تحت الشعاع قرار دهند، بر تمامی ابعاد توسعه؛ شامل معرفی و استفاده از دانش و فناوری، فرهنگ و هویت افراد جامعه، اقتصاد و گسترش روابط اجتماعی ملی و فراملی تأثیری عمیق دارد (kim, 2000: 173).

در ایران دانشگاه‌ها به دلیل مواجه شدن با چالش‌های متعدد از جمله مشکلات مربوط به کیفیت و کمیت لازم جهت پاسخگویی به نیازهای جامعه اقدامات بسزایی انجام داده‌اند. بدیهی است افزایش کمیت دانشگاه‌ها و خیل عظیم دانشجویان در دانشگاه‌ها نیاز به وجود اعضا هیئت‌علمی توسعه‌یافته جهت افزایش کیفیت عملکرد دانشگاه دارد. از طرفی تدوین برنامه‌های مناسب و موثر برای توسعه اعضا هیئت‌علمی نیازمند پیش‌نیازهایی است یکی از مهم‌ترین این پیش‌نیازها شناسایی عواملی است که زمینه رشد و توسعه اعضا هیئت‌علمی را فراهم می‌آورند این عوامل به عنوان ورودی در فرایند توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی ایفای نقش می‌نمایند (Borg, 2018: 4). چالش اساسی که در اینجا وجود دارد این است که

به نظر می‌رسد تاثیر عوامل سازمانی بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت علمی در این فرایند مورد شناسایی قرار نگرفته است (Safari & Niyaz Azari, 2014: 2). جهت ارائه راه حل چالش ذکر شده پژوهشگران زیادی از جمله بیکر و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۸)؛ پریس فوگست و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۷)؛ هو، هورنگ و چن<sup>۳</sup> (۲۰۱۶)؛ کینگ<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) اقدام نموده‌اند.

آنچه مسلم است مدیریت منابع انسانی دانشگاه‌ها از طریق ارتقا مستمر حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و شناسایی عوامل موثر بر آن می‌توانند در ارتقای مستمر کیفیت نظام‌های آموزش عالی نقش لازم را ایفا کنند تا آموزش عالی پاسخگوتر، کارآمدتر و اثربخش‌تر شود (Zahedi & Bazgan, 2013: 44). شبکه‌ی بهسازی هیئت علمی در آموزش عالی (۲۰۰۹) رشد حرفه‌ای آن را به تمام برنامه‌هایی که بر اعضای هیئت علمی متمرکز است اطلاق کرد و بیان کرد که این برنامه‌ها بر جنبه‌های تدریس، تحقیق و فعالیت‌های حرفه‌ای تأکید می‌نماید و پیشبرد هدفمند آن نیازمند رویکردی فرآیند مدار، مشارکتی و سیستمی است و لازم است که سیاست توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی با سایر مؤلفه‌های نظام دانشگاهی همساز باشد و منابع و اعتبارات لازم برای آن در نظر گرفته شود (Abbaspour, Bazargan, Rahimian, Barzouyan & Zare, 2019, p. 94). بنابراین توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی به عنوان یکی از راهکارهای توسعه اعضا هیئت علمی تلقی می‌گردد (Zahedi & Bazargan, 2013: 70). بدین جهت در فرایند مدیریت منابع انسانی دانشگاهی لازم است عوامل موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت علمی مورد بررسی قرار گیرد تا با ارائه تغییرات لازم، موجبات رشد حرفه‌ای آنان و راه حلی جهت چالش‌های موجود فراهم شود. لذا در این پژوهش سعی بر آن شده است جهت حذف این خلأ پژوهشی، اقدام به شناسایی عوامل سازمانی موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی با رویکرد فراترکیب گردد.

تا قبل از دهه ۱۹۷۰ تاکید اصلی سیستم آموزش عالی بر مؤلفه‌های محتوایی توسعه حرفه‌ای متمرکز بود، اما در ابتدا دهه‌ی ۱۹۷۰، مباحث توسعه در این نظام بر هر دو بعد محتوایی و فرایندی و به ویژه بر توسعه‌ی اعضای هیئت علمی متمرکز پیدا نمود و در این

---

1-Baker et al

2-prize-Foguet et al

3-Hou, Horng & Chen

4-king

زمان رشد قابل توجهی در موضوعات و برنامه‌های توسعه‌ی اعضای هیئت‌علمی به دلیل ضرورت آن به وجود آمد (Watts & Hammons, 2001: 7). به چهار دلیل ضرورت و نیاز به شناسایی عوامل سازمانی موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی غیرقابل انکار است. ۱. یاری اعضای هیئت‌علمی جهت اقدام به تدریس، تحقیق و ارائه خدمات مشاوره‌ای و تخصصی سه رسالت اصلی آموزش عالی، ۲. دانشجویان و ارتقای کیفیت آموزش، ۳. جامعه و ۴. پیشرفت‌های تکنولوژیکی در عرصه آموزش و یادگیری است که توسعه اعضای هیئت‌علمی و شناسایی عوامل سازمانی موثر بر آن را بیش از پیش الزامی می‌نماید (Abbaspour et al., 2019: 95).

این پژوهش گامی در جهت توجه و تأکید به حوزه عوامل سازمانی تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی در سیستم آموزش عالی محسوب می‌شود. چرا که از عوامل سازمانی تأثیرگذار بر توسعه اعضا هیئت‌علمی به ویژه در زندگی حرفه‌ای آنان غفلت شده است، شاهد این ادعا تکرار پژوهش‌های گوناگونی است که جهت تعیین عوامل تأثیرگذار بر توسعه اعضا هیئت‌علمی و تشخیص نیازهای اعضا هیئت‌علمی جهت توسعه حرفه‌ای آنان در دانشگاه‌های متفاوت و رشته‌های گوناگون توسط پژوهشگران مانند کینگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۶)؛ گیتلین و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) صورت پذیرفته است. لذا مسئله اساسی پژوهش آن است که عوامل سازمانی تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی چه می‌باشند؟

### چارچوب نظری و پیشینه پژوهش

کوشش‌های سازمان‌یافته نسبت به توسعه حرفه‌ای هیئت‌علمی از قرن ۱۹ میلادی شروع شد. این امر به زمانی برمی‌گردد که دانشگاه‌ها روارد در حمایت از اعضای هیئت‌علمی برای کسب شایستگی در رشته‌های مربوطه، به اعطای فرصت مطالعاتی پرداخت. هر چند دلایل پنج‌گانه (تغییر انتظارات در باره کیفیت و انتقال آموزش، تغییر نیازهای اجتماعی، تغییر فناوری و تأثیر آن بر تدریس و یادگیری، تغییر جمعیت دانشجویی و انتظارات آنان و تغییر پارادایم‌ها در تدریس و یادگیری) است، هر کدام از این چالش‌ها نیازمند آن است که نه تنها اعضای هیئت‌علمی، بلکه دانشگاه‌ها نیز در استراتژی‌های خود بازنگری کنند

1-King

2-Gitlin et al

(Zahedi & Bazargan, 2013: 71-72) جدول زیر به خلاصه‌ای از دیدگاه‌های پژوهشگران و متخصصان در این باره اشاره شده است.

جدول شماره ۱: خلاصه نظر برخی از محققان در زمینه تعریف توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی

تعریف مفهومی	سال	محقق
طیف وسیعی از فعالیت‌هایی که مؤسسات برای کمک به اعضا هیئت علمی در راستای بهبود عملکرد آنان انجام می‌دهند.	۲۰۱۸	بیکر و همکاران
موجب افزایش مهارت، انگیزش و مشارکت اعضا هیئت علمی می‌گردد.	۲۰۱۷	فوکست و همکاران
فرایندی که موجب افزایش مهارت و دانش حرفه‌ای اعضا هیئت علمی می‌گردد.	۲۰۱۶	هو، هورنگ و چن
تقویت مهارت‌های فناوری به منظور رشد مهارت‌های ارتباطی و رهبری و نوآوری	۲۰۰۱	پریست <sup>۱</sup>
بهبود فعالیت‌ها و مشارکت در زمینه‌های آموزش، پژوهش و ارزیابی	۱۹۷۸	سنتر <sup>۲</sup>
تغییر در سطوح سه‌گانه رفتار، فرایند و ساختار عضو هیئت علمی	۱۹۷۵	برگکوئیست و فیلیپ <sup>۳</sup>

با توجه به اطلاعات جدول شماره ۱، به‌طور کلی، توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی شامل ارتقا شایستگی‌ها و ویژگی‌های حرفه‌ای و رشد شخصی اعضای هیئت علمی باهدف توسعه آن‌ها قلمداد می‌باشد. پژوهشگران زیادی در داخل کشور تأثیر عوامل مختلف بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت علمی را مورد توجه قرار داده‌اند از جمله نامی و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش «مدل یابی ساختاری تأثیر عوامل سازمانی بر توسعه منابع انسانی با نقش میانجی فرایند مدیریت دانش و الگوی انتقال آموزش» نشان داده‌اند عوامل سازمانی از طریق فرآیند مدیریت دانش و الگوی انتقال آموزش بر توسعه منابع انسانی تأثیر غیرمستقیم دارند. صفری و نیاز آذری (۲۰۱۴) که نشان داده‌اند که عوامل روانشناختی، فرهنگی اجتماعی، نهادی، مدیریتی و حمایتی بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت علمی تأثیر می‌گذارند. نورشاهی (۲۰۱۴) نشان داده‌اند که بین اعضای هیئت علمی موفق و ناموفق از نظر مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای (روابط و تعاملات علمی و گروهی، جامعه‌پذیری سازمانی، شیوه تصمیم‌گیری در گروه علمی مربوط و عوامل ساختاری) تفاوت معنادار وجود دارد. رضائیان و همکاران (۲۰۱۴) عوامل تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت علمی را عوامل فردی، فرایندی، مدیریت سازمان، ارتباطات و مدیریت منابع انسانی مطرح نمودند.

1-Priest

2-Centra

3-Berquist & Phillips



پژوهشگران خارجی نیز به دلیل اهمیت مساله توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی در این خصوص مطالعاتی انجام داده‌اند و عوامل متعددی را شناسایی نموده‌اند که در فرایند توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی اثرگذار می‌باشند از جمله مک‌فیل و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) در مطالعه خود باهدف توصیف نیازهای حرفه‌ای و فعالیت‌های ۶۱ عضو هیئت‌علمی در شش کشور و عوامل موثر بر آن با استفاده از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته نشان داده‌اند که از جمله عوامل موثر بر توسعه حرفه‌ای؛ همسالان و همکاران، دسترسی به فرصت‌ها، حمایت مدیریت، یادگیری مشارکتی، بهبود شیوه‌های تدریس، ارتباط بین تدریس و تحقیق و در نتیجه بالا بردن مهارت‌های تحقیقاتی می‌باشند. ویننتز و دنیز<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) با دریافت نظرات اساتید ده دانشکده در زمینه توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی در زمینه آموزش آنلاین و تجزیه و تحلیل داده‌ها به شیوه کیفی دریافته‌اند که عوامل شناختی اجتماعی؛ سبک‌های یادگیرنده، دسترسی به منابع؛ روش تدریس؛ ایجاد انگیزه؛ تعامل بین اساتید؛ ویژگی‌های فردی؛ عوامل فرایندی؛ اشتراک گذاری دانش، تجربیات اساتید و کارگاه‌های آموزشی از جمله عوامل تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی می‌باشند.

پریس فوگست و همکاران (۲۰۱۷) بهره‌گیری از تکنولوژی و دوره‌های آموزشی آنلاین را به عنوان موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی قلمداد نموده‌اند. نایت<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که عواملی مانند مربیگری<sup>۴</sup>، برگزاری سمینارها، انگیزه شغلی، قابل دسترس بودن منابع اطلاعاتی، رهبری موثر و آشنا با فرایندهای اداری فرهنگ دانشگاه و شیوه‌های تدریس و یادگیری جزء عوامل موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی می‌باشند. گراوت<sup>۵</sup> (۲۰۱۳) از جمله عوامل موثر جهت توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی را آگاهی از ادبیات در مورد تدریس و یادگیری آگاهی از نوآوری‌های آموزشی و تکنولوژی‌های آموزشی، آگاهی از روش‌های ارزیابی، توانایی انجام مشاوره و طراحی کارگاه، مهارت‌های بین فردی و علاقه به همکاری در موسسه، توانایی سازمان‌دهی و مدیریت پروژه‌های پیچیده، توانایی برقراری ارتباط موثر به صورت کتبی مطرح نموده است. شبکه

---

1-MacPhail & et al.

2-Wynants & Dennis

3-Knight

4-Mentoring

5-Growth

بهسازی سازمانی و حرفه‌ای در آموزش عالی (۲۰۰۹) معتقد است در برنامه‌های توسعه، بایستی به اعضا هیئت‌علمی به عنوان مدرس، محقق و فرد تاکید شود. با توجه به بررسی پیشینه مشخص گردید که مطالعات داخلی و خارجی انجام‌شده در زمینه عوامل تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی عواملی مانند تکنولوژی، محیط فیزیکی و روانی، استراتژی و عوامل فردی معرفی نموده‌اند؛ اما در هیچکدام از پژوهش‌های صورت گرفته به طور منسجم عوامل سازمانی شناسایی و تبیین نگردیده‌اند لذا در این پژوهش سعی بر آن شده است تا جهت حذف این خلأ پژوهشی عوامل سازمانی تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی به طور منسجم شناسایی و اولویت‌بندی گردیده و مورد بررسی و ارزیابی قرار گیرند. براین اساس، سؤال‌های پژوهشی زیر تدوین شد.

عوامل سازمانی تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی کدام‌اند؟

عوامل سازمانی تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی به چه میزان اهمیت دارند؟

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش با توجه به هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها آمیخته اکتشافی است. در بخش کیفی، داده‌ها با استفاده از روش فراترکیب<sup>۱</sup> گردآوری، کدگذاری و گروه‌بندی شدند. فراترکیب، روشی برای سنتز و واکاوی مطالعات کیفی به منظور مقایسه مفاهیم، تجزیه و تحلیل محتوا، طبقه‌بندی یافته‌ها و بازاندیشی مجدد پیرامون موضوع تحقیق است. نوبلت و هیر<sup>۲</sup> سه فاز اصلی انتخاب مطالعات، ترکیب یافته‌ها و ارائه‌ی تلفیق را برای معرفی نموده‌اند؛ باروسو و ساندوسکی روشی هفت گامی را معرفی می‌کنند. در این پژوهش، از روش هفت مرحله‌ای باروسو و ساندوسکی<sup>۳</sup> استفاده شده است:

---

1-Meta-synthesis  
2-Noble and Hear  
3-Baroso and Sandozki



نمودار شماره ۱: فرایند فراترکیب: بارسو و ساندوسکی (۲۰۰۷)

برای این منظور، پژوهش‌های منتشرشده در خصوص توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی که متن کامل آن‌ها در پایگاه‌های اطلاعاتی علم نت، مگیران، نورمگز، سیویلیکا، اس آی دی<sup>۱</sup>، گوگل اسکالر<sup>۲</sup>، ساینس دایرکت<sup>۳</sup>، سیج<sup>۴</sup>، اریک<sup>۵</sup>، جی استور<sup>۶</sup> آی ای ای<sup>۷</sup>، اسکوپوس<sup>۸</sup>، پری کوئست<sup>۹</sup>، اسپرینگر<sup>۱۰</sup> و الزویور<sup>۱۱</sup> قابل‌دسترس می‌باشد به عنوان جامعه آماری انتخاب شدند. بر اساس نظر بوندز و هال<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۷) انجام یک پژوهش به روش

- 
- 1-SID
  - 2-Google Scholar
  - 3-Scencedirect
  - 4-SAGE
  - 5-Eric
  - 6-JStor
  - 7-IEEE
  - 8-SCOPUS
  - 9-ProQuest
  - 10-Springer
  - 11-Elseviar
  - 12-Bondes & hall

فرا ترکیب، حداقل به انتخاب ۱۰ تا ۱۲ نمونه احتیاج دارد که در این پژوهش، ۳۴ نمونه (۱۸ پژوهش داخلی و ۱۶ پژوهش خارجی) به صورت هدفمند انتخاب و طبقه‌بندی گردید. پرسشنامه در بخش کمی مشتمل بر پانزده گویه و پنج عامل (جو سازمان، استراتژی، فناوری، ساختار سازمان و منابع) براساس نتایج حاصل از مراحل هفت‌گانه بخش کیفی طراحی و تدوین گردید و با نظرخواهی از اعضا هیئت علمی و مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید باهنر کرمان (به تعداد ۶۵۰ نفر) که با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۲ نفر از آن‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده بودند؛ داده‌ها جمع‌آوری گردید. از آنان خواسته شد میزان اهمیت هر کدام از عوامل سازمانی را براساس یک طیف ده درجه‌ای از ۱ تا ۱۰ مشخص کنند. سپس با استفاده از آزمون t تک نمونه‌ای و ملاک قرار دادن چارک سوم، میزان اهمیت هر کدام از عوامل تعیین و جهت رتبه‌بندی آن‌ها از آزمون فریدمن استفاده شد.

#### یافته‌ها

با توجه به اینکه نمونه مورد بررسی در این پژوهش به دو گروه مقالات مرتبط در بخش کیفی و اعضا هیئت علمی و مدیران گروه‌های آموزشی در بخش کمی تقسیم‌بندی شده‌اند از نمونه اول ۳۴ مقاله و از نمونه دوم ۲۴۲ نفر قرار جهت شرکت در تحلیل انتخاب گردیدند.

**سؤال اول:** عوامل سازمانی تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت علمی کدام‌اند؟ جهت پاسخ به سوال اول پژوهش (بخش کیفی) هفت مرحله طبق روش بارسو و ساندوسکی (۲۰۰۷) صورت گرفته است.

#### مرحله اول: تنظیم سوال پژوهش

سؤال پژوهش این است که چه چیزی مورد بررسی قرار می‌گیرد. آنچه که در این مطالعه بررسی می‌شود شناسایی اصلی‌ترین عوامل سازمانی است که بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت علمی تأثیرگذار می‌باشند. جامعه مورد مطالعه پایگاه‌های داده الکترونیکی و موتورهای جستجوی وب بوده است. روشی که برای انتخاب پژوهش‌ها اتخاذ شد در جدول زیر آورده شده است.

## جدول شماره ۲: معیار پذیرش پژوهش‌ها

عنوان	معیار پذیرش
زبان پژوهش‌ها	انگلیسی، فارسی
زمان پژوهش‌ها	پژوهش‌های منتشرشده خارجی از سال ۲۰۱۸-۱۹۹۷ پژوهش‌های منتشرشده داخلی از سال ۱۳۸۸-۱۳۹۸
روش‌های پژوهش	روش‌های کیفی جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده
جامعه مورد پژوهش	کلیه پژوهش در زمینه توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی
شرایط مورد پژوهش	تاکید بر عوامل سازمانی موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی
نوع گزارش	مقالات (مجلات و کنفرانس‌های علمی)

## مرحله دوم: مرور ادبیات پژوهش به شکل سیستماتیک

این مرحله به جستجوی نظام‌مند بر متون علمی تمرکز دارد. در پژوهش حاضر با استفاده از روش فراترکیب منابع علمی‌ای که از سال ۱۹۹۵ تا سال ۲۰۱۸ چاپ شده‌اند مورد بررسی قرار گرفته‌اند. علت انتخاب این بازه زمانی اوج گرفتن استفاده از اینترنت از سال ۱۹۹۵ بوده است. جستجوی صورت گرفته در این پژوهش بر اساس کلید واژه‌هایی است که در ارتباط با عوامل سازمانی موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی است. جدول زیر حاوی کلیدواژه‌هایی است که در پایگاه‌های علمی در گام اول فراترکیب مورد جستجو قرار گرفتند.

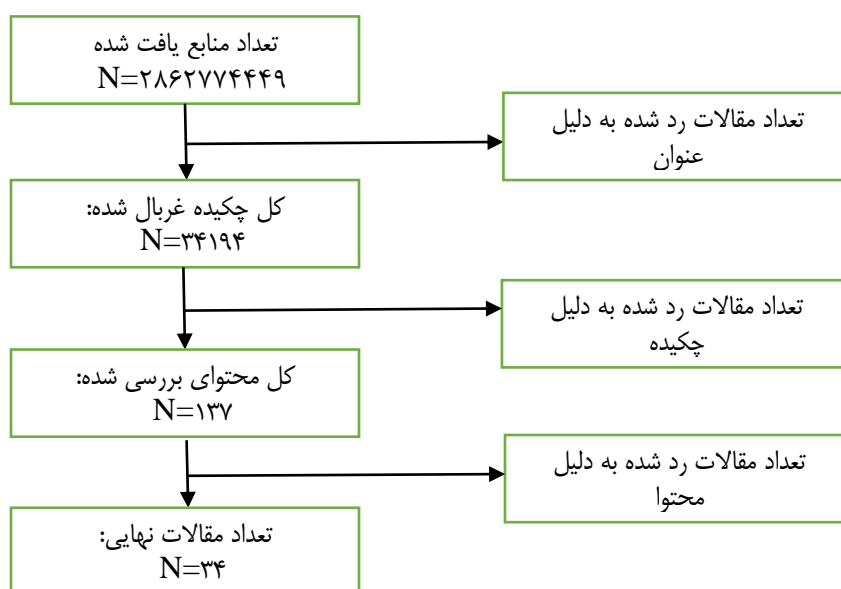
## جدول شماره ۳: پایگاه‌های علمی مورد جستجو در فراترکیب

پایگاه علمی	واژگان مورد جستجو	بازه زمانی مورد بررسی	تعداد نتایج
خارجی	Professional Development	۲۰۱۸-۱۹۹۷	۲۸۶۲۰۲۱۵۰۱
داخلی	توسعه حرفه‌ای بالندگی رشد حرفه‌ای	۱۳۹۸-۱۳۸۸	۷۵۲۹۴۸

## مرحله سوم: جستجو و انتخاب پژوهش‌های مناسب:

پس از بررسی عنوان مقاله‌های شناسایی شده، مشخص گردید که مطالعات در خصوص توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی به دو دسته کلی تقسیم‌بندی می‌شوند: ۱. مطالعاتی که محتوای توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی و بررسی آن را مورد توجه قرار داده‌اند و ۲. مطالعاتی که بر عوامل موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی تاکید نموده‌اند. پژوهشگر

در این مرحله با توجه به موضوع، سؤال و هدف پژوهش همچنین مطالعه چکیده پژوهش‌های نمایان شده آن دسته از مقالاتی را که بر عوامل موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی تاکید نموده‌اند را انتخاب نموده است؛ طی این مرحله تعدادی از مقالات نمایان شده حذف و در نهایت پس از مطالعه متن کامل مقالات تعداد ۳۴ مقاله (۱۸ مقاله داخلی و ۱۶ مقاله خارجی) مناسب که بر عوامل موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی تاکید داشته‌اند برای استخراج اطلاعات انتخاب شدند.



نمودار شماره ۲: خلاصه‌ای از نتایج جستجو و انتخاب مقاله‌های مناسب

#### مرحله چهارم: استخراج اطلاعات مقالات:

در این گام پژوهش‌های منتخب مطالعه گردید تمامی مؤلفه‌های موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی که جزء یافته‌های آن‌ها بوده است شناسایی و استخراج شدند. در این مطالعات پژوهشگران، تقریباً به عوامل مشترکی تاکید نموده‌اند پژوهش‌هایی که مؤلفه‌ها از آن‌ها استخراج شدند با ذکر نام پژوهشگر و سال انتشار پژوهش همچنین نام مؤلفه‌های مشترک استخراج شده در پژوهش‌های داخلی و خارجی به شرح جداول شماره ۴ و ۵ می‌باشد.

## جدول شماره ۴: استخراج کدها بر اساس پژوهش‌های داخلی

کد منبع	نام پژوهشگر (پژوهشگران)	عوامل (کدهای) شناسایی شده
۱	اشراقی (۲۰۱۸)	خدماتی ساختاری، مدیریتی سازمانی، فردی شخصیتی، شبکه‌های اجتماعی ساختار سازمانی، فرآیندها، آیین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها، رویه‌ها، جلسات هم‌اندیشی، طراحی نظام جامع برنامه‌ریزی درسی، تبادل اساتید، باز تعریف انتظارات، تکالیف و وظایف متقابل اساتید و دانشگاه، به‌کارگیری مؤثر فناوری اطلاعات و ارتباطات، تشکیل حلقه‌های علمی، رصد دائمی ۵ دانشگاه برتر دنیا، ایجاد مؤسسات و مراکز تحقیقات کاربردی، ترویج فرهنگ برگزاری کلاس‌های دو استاده، تشکیل تیم‌های حل مسئله، راه‌اندازی نظام پیشنهادها و انتقادات، ایجاد فرهنگ انتشار یافته‌های علمی و پژوهشی، ایجاد حلقه‌ها و کمیته‌هایی متشکل از اعضای هیئت علمی برای تلفیق دروس و رشته‌ها و خلق دانش جدید؛ تعاملات اعضای هیئت علمی، ترویج فرهنگ تجربه‌نگاری، مشارکت اعضا هیئت علمی در برنامه‌ریزی درسی، ارائه دروس به اساتید با توجه به تخصص، انجام مراتب ترفیع و ارتقا اعضا، توسعه ساختاری دانشگاه، جلسات هم‌اندیشی، نشست‌های مذهبی و هم‌افزایی برای همه اعضا یک گروه یا دانشکده، کنترل تردد و درخواست نتایج کارهای پژوهشی و آموزشی توسط مدیر گروه.
۳	غلامی و شیربگی (۲۰۱۸)	فرصت مطالعاتی
۴	حجازی و همکاران (۲۰۱۸)	نیازسنجی و طراحی برنامه درسی، اصول تدریس و یادگیری، ارائه روش‌های آموزشی و ارزشیابی، مهارت‌های فردی و عمومی
۵	حجازی و همکاران (۲۰۱۷)	نیازسنجی و طراحی برنامه درسی، مدیریت کلاس درس، ارزشیابی فناوری تدریس، ویژگی‌های حرفه‌ای
۶	ثابت و همکاران (۲۰۱۷)	اشتیاق شغل، درگیری شغلی، آموزش و توسعه، حمایت مدیران
۷	زجاجی و همکاران (۲۰۱۷)	توانمندی‌های رفتاری، شناختی، اجتماعی، عوامل زمینه‌ای
۸	محب زادگان و همکاران (۲۰۱۶)	قوانین و مقررات، مالی، مشارکت در تصمیم‌گیری
۹	قرونه و همکاران (۲۰۱۶)	فردی، سازمانی (ساختار سازمانی، ساختار و تشکیلات، کاهش بروکراسی‌های اداری، عامل نهادی، استقلال دانشگاهی؛ نظام ارتقای شغلی؛ آیین‌نامه ارتقا، مقررات استخدامی، کاهش بروکراسی‌های اداری، دستورالعمل‌ها؛ جو سازمانی)
۱۰	صفری و نیاز آذری (۲۰۱۴)	روانشناختی، مدیریتی، فرهنگی اجتماعی، نهادی، حمایتی
۱۱	نورشاهی (۲۰۱۴)	جامعه‌پذیری سازمانی، گرایش به وظایف شغلی، تصمیم‌گیری در گروه علمی، روابط و تعاملات علمی گروهی، ساختارهای سازمانی ادراک عدالت سازمانی.
۱۲	رضائیان و همکاران (۲۰۱۴)	مدیریت استراتژیک منابع انسانی، عوامل استراتژیک فرایندی، عامل مدیریت استراتژیک سازمانی، عوامل فردی استراتژیک، عامل ارتباطات استراتژیک
۱۳	سعادت طلب و همکاران (۲۰۱۴)	عوامل برون دانشگاهی، عوامل درون دانشگاهی
۱۴	محب زادگان و همکاران (۲۰۱۳)	برنامه‌ها و فعالیت‌های بالندگی اعضای هیئت علمی، قوانین و مقررات دغدغه‌های مالی و معیشتی، مدیریت آموزش دیده، رهبری دانشگاهی پشتیبانی از برنامه‌های بالندگی، ویژگی‌های فردی اعضای هیئت علمی

ردیف	نام پژوهشگر (پژوهشگران)	عوامل (کدهای) شناسایی شده
۱۵	قلی فر و همکاران (۲۰۱۰)	فناوری اطلاعات، ارتباطات، تسلط بر محتوا راهبردهای تدریس و یادگیری
۱۶	پورکریمی (۲۰۱۰)	قوانین و مقررات، تأمین منابع، برنامه‌های عمل کردن، فرهنگ سازمانی، ساختار و فرایند، مشارکت اعضا و نگرش مدیران
۱۷	حجازی و رستمی (۲۰۰۹)	نهادی، مدیریتی، فردی، اجتماعی
۱۸	صادقی و همکاران (۲۰۰۹)	مدیریتی، فرهنگی - اجتماعی، نهادی، نظام حمایتی

چنانچه جدول شماره ۴ نشان می‌دهند پژوهشگران داخلی هر کدام عوامل متفاوت و متعددی را در پژوهش‌های خود به عنوان عوامل موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی شناسایی و معرفی نموده‌اند.

#### جدول شماره ۵: استخراج کدها بر اساس پژوهش‌های خارجی

ردیف	نام پژوهشگر (پژوهشگران)	عوامل (کدهای) شناسایی شده
۱۹	بلال و همکاران (۲۰۱۹)	منابع، بودجه، تلاش‌های اداری و پشتیبانی، فضا و تعهد
۲۰	دیل و همکاران (۲۰۱۸)	ارزیابی، خودمختاری، دوره‌های آموزشی، آموزش گروهی، پاداش مالی، بهبود مهارت‌های تدریس، یادگیری مادام‌العمر، تدریس گروهی، آموزش مبتنی بر وب و محیط یادگیری
۲۱	مک فیل و همکاران (۲۰۱۸)	همسالان و همکاران، دسترسی به فرصت‌ها، حمایت مدیریت، یادگیری مشارکتی، بهبود شیوه‌های تدریس، ارتباط بین تدریس و پژوهش، بالا بردن مهارت‌های پژوهشی اعضا
۲۲	ویننتس و دنیز (۲۰۱۸)	آموزشی، شناختی، اجتماعی، سبک‌های یادگیرنده
۲۳	پریس فوگست و همکاران (۲۰۱۷)	فناوری، سیاست و استراتژی، تفکر سیستمی، کار تیمی، تصمیم‌گیری مشارکتی، اکتساب دانش، توجه مدیریت به اخلاق و ارزش‌ها، عملکرد و انگیزش
۲۴	لارسن و روکو (۲۰۰۹)	فردی، سازمانی، سیستمی
۲۵	استینرت و همکاران (۲۰۰۹)	استراتژی، همکاری در برنامه‌های آموزشی، دانش و مهارت انتقال دانش، ارزیابی نیازهای یادگیرندگان، ارائه بازخورد، تبادل متقابل اطلاعات، روش تدریس، ابتکارات آموزشی، عملکرد سازمانی، زمینه یا محیط فیزیکی و روانی، نظریه‌ها و اصول آموزشی، شبکه‌های همکاری، ارزیابی تغییر در طول زمان و توجه به رضایت اعضا هیئت‌علمی و دانشجویان، ترغیب اعضای هیئت‌علمی به مشارکت در پروژه‌ها، فراهم‌سازی فرصت‌های تجربه‌اندوزی در برنامه‌های آموزشی، پژوهشی و مدیریتی؛ به دست آوردن اعتبار دانشگاهی؛ فراهم آوردن موقعیتی برای اساتید جوان برای استفاده از تجربه اساتید باسابقه؛ فراهم نمودن بودجه‌ای مستقل مشتمل بر مشوق‌های مناسب برای توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی؛ و تشویق توسعه حرفه‌ای خودگردان
۲۶	گیتلین و همکاران (۲۰۰۹)	



ردیف	نام پژوهشگر (پژوهشگران)	عوامل (کدهای) شناسایی شده
۲۷	کینگ (۲۰۰۶)	بحث گروهی، تدریس گروهی، شرکت در کارگاه‌های آموزش و یادگیری، تعامل‌های حرفه‌ای منظم با همکاران، تدریس و یادگیری مبتنی بر وب، عضویت در مجامع حرفه‌ای، مشاوره با متخصصان و بازاریابی در جریان امور حرفه‌ای، بودجه و منابع مالی
۲۸	استینرت و همکاران (۲۰۰۵)	ابتکارات آموزشی، ارائه کارگاه‌های خاص، ایجاد یک گروه کاری برای آموزش حرفه‌ای، ایجاد یک گروه کاری جهت ارزیابی اعضا، ارائه توصیه‌های استراتژیک برای ارزیابی حرفه‌ای به روش سیستماتیک و یکپارچه، ایجاد گروه کاری در زمینه بازنگری برنامه درسی، کارگاه آموزشی
۲۹	ویسلی (۲۰۰۵)	تنوع، اصلاحات، فناوری، بازنشستگی، دستورالعمل‌ها
۳۰	بارت و مویر (۲۰۰۴)	منابع مالی، حمایت‌های مالی و دیدگاه عمومی اعضا هیئت‌علمی و مدیران نظام آموزشی
۳۱	نیولند و همکاران (۲۰۰۳)	مربیگری، مسائل اداری، ارزیابی و ارزشیابی، هزینه‌ها، تحولات و پیشرفت‌های آموزشی و پژوهش اعضا هیئت‌علمی
۳۲	اوداباسی (۲۰۰۳)	مهارت‌های کاربردی، فناوری، کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی
۳۳	کافرلا و زین <sup>۱</sup> (۱۹۹۹)	ساختارهای سازمانی افراد و ارتباطات بین شخصی تعهدات و ملاحظات فردی ویژگی‌های فکری و روانشناختی
۳۴	گالات و وویور (۱۹۹۷)	ارتقای فناوری‌های جدید، نظریه‌های نوین یاددهی یادگیری، کمک‌های مالی و حمایت مدیریت، نوشتن طرح پژوهشی، فرایند ارزشیابی آموزش دانشجو، دانشکده و اداری، روش تدریس، جو سازمانی، مشاوره خصوصی، تاکید بر مسائل اساسی و سازمانی، مشارکت فعال، توانایی حل مسائل واقعی کار پوشه تدریس

چنانچه جدول شماره ۵ نشان می‌دهند پژوهشگران خارجی هر کدام عوامل متفاوت و متعددی را در پژوهش‌های خود به عنوان عوامل موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی شناسایی و معرفی نموده‌اند.

#### مرحله پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌ها:

در این مرحله کدها (عوامل) شناسایی شده دسته‌بندی شدند و به این صورت مفاهیم به وجود آمدند. مفاهیم به دست آمده در واقع به مؤلفه‌ها یا عوامل موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی اشاره دارند. مؤلفه‌هایی که به یک مقوله مشترک اشاره داشتند در کنار هم قرار گرفتند که این امر به ایجاد ۱۵ مقوله یا عامل موثر منتج شد.

جدول شماره ۶: تجزیه و تحلیل و ترکیب عوامل شناسایی شده موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت علمی

ردیف	عوامل شناسایی شده	کد پژوهش
۱	نظام پاداش و جبران خدمت	۲۴، ۲۰، ۱۲
۲	تعاملات اجتماعی	۲۹، ۲۷، ۱۲، ۷، ۱
۳	تعهد سازمانی	۱۹، ۱۸، ۱۰، ۹
۴	آموزش و پژوهش مبتنی بر اهداف	۲۹، ۱۸، ۱۷، ۱۲، ۱۰
۵	تعهد به اهداف شغلی	۱۹، ۱۸، ۱۰، ۹
۶	مشترک بودن اهداف اعضا هیئت علمی و سازمان	۱۹، ۱۸، ۱۰، ۹
۷	سیستم های مدیریت بانک های اطلاعاتی	۳۲، ۲۹، ۲۳، ۱۷، ۹، ۸، ۷، ۵، ۲، ۱
۸	اینترنت	۳۲، ۲۹، ۲۳، ۱۷، ۸، ۵
۹	ابزارهای داده کاوی و ذخیره سازی به روز	۳۲، ۲۹، ۲۳، ۱۷، ۱۴، ۹، ۵، ۱
۱۰	قوانین و مقررات	۲۹، ۱۷، ۱۶، ۱۲، ۱۴، ۸
۱۱	ساختار و تشکیلات	۳۳، ۲۴، ۲۲، ۲۰، ۱۲، ۱۱، ۹، ۲، ۱
۱۲	استقلال دانشگاهی	۱۳، ۹
۱۳	منابع مالی	۱۸، ۱۶، ۱۴، ۱۲، ۱۰، ۸، ۹، ۵، ۲
۱۴	منابع فیزیکی	۳۴، ۳۰، ۲۹، ۲۷، ۲۳، ۲۰، ۱۹
۱۵	منابع انسانی	۲۵، ۲۲، ۱۹، ۱۶، ۱۰
		۲۲، ۱۹، ۱۶، ۱۰، ۱۲، ۵

چنانچه در جدول فوق نشان داده شده است نظام پاداش و جبران خدمت، تعاملات اجتماعی، تعهد سازمانی، آموزش و پژوهش مبتنی بر اهداف، تعهد به اهداف شغلی، مشترک بودن اهداف اعضا هیئت علمی و سازمان، سیستم های مدیریت بانک های اطلاعاتی، اینترنت، ابزارهای داده کاوی و ذخیره سازی به روز، قوانین و مقررات، ساختار و تشکیلات، استقلال دانشگاهی، منابع مالی، منابع فیزیکی و منابع انسانی از وجه اشتراک بیشتری بین پژوهش‌های داخلی و خارجی از جهت تأثیرگذاری بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت علمی برخوردار بوده‌اند.

### مرحله ششم: کنترل کیفیت

در این مرحله از پژوهش جهت حفظ کیفیت و بررسی روایی طبق نظر چنیل و ویس<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) و با توجه به اینکه استفاده از روش‌های متفاوت بررسی روایی بر کیفیت و روایی گزینه‌های استخراج‌شده می‌افزاید از روش‌های زیر جهت حفظ کیفیت و سنجش روایی بهره گرفته شده است.

۱- فراهم کردن توضیحات و توصیفات روشن برای کدهای استخراج‌شده که در جدول شماره ۷ توضیح مربوط به کدهای استخراج‌شده به تفسیر آورده شده است.

۲- استفاده از رویکردها و نگرش‌های مستقر و محرز جهت تلفیق مطالعات اصلی پژوهش‌های کیفی؛ جهت اجرای این روش و بررسی روایی کدهای استخراج‌شده، حین استخراج و تلفیق اطلاعات پژوهش‌های مورد بررسی رویکردها و نگرش‌های مستقر و محرز در زمینه عوامل موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی و مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی مورد بررسی قرار گرفت و کدهای استخراج‌شده با رویکردهای موجود تطبیق داده شده است و روایی کدها مورد بررسی قرار گرفته است.

۳- به‌کارگیری همزمان دو راهبرد جستجوی الکترونیک و دستی جهت یافتن متون مرتبط؛ جهت انتخاب مقالات مرتبط با موضع مورد بررسی و استخراج کدهای مربوط به عوامل موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی از دو راهبرد جستجوی الکترونیک و دستی بهره گرفته شده است.

## جدول شماره ۷: توضیح و توصیف عوامل انتخاب‌شده جهت کنترل کیفیت

متغیرها	توضیح و توصیف
۴. زمان‌بندی	جو سازمانی ویژگی‌هایی است که سازمان را توصیف می‌کند و از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌سازد و تقریباً در طول زمان پایدار است؛ جو سازمانی رفتار افراد در سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و درک کارکنان از محیطی که در آن مشغول به کار هستند را نشان می‌دهد (Wakfi, Khajehzadeh, Ghomian & Parandine, 2017., p: 48). جو سازمانی در شامل نظام پاداش و جبران خدمت، تعاملات اجتماعی و تعهد سازمانی می‌باشد.
۵. استراتژی	استراتژی عبارت است از یک طرح واحد، همه‌جانبه و تلفیقی که نقاط قوت و ضعف سازمان را با فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی مربوط ساخته و دستیابی به اهداف اصلی سازمان را میسر می‌سازد (Moradi & Heshmati, 2014: 75). آموزش و پژوهش مبتنی بر اهداف، تعهد به اهداف شغلی، مشترک بودن اهداف کارکنان و سازمان می‌توانند اجزاء محتوایی استراتژی در سیستم آموزش عالی قرار گیرند.
۶. فناوری	فناوری شامل تمام دانش، کالاها، فرایندها، ابزارها، روش‌ها و سیستم‌هایی است که در جهت خلق کالاها و ارائه خدمات به کار گرفته می‌شوند (Saghafi, Hamidi & Mahmoudi, 2014, p.76). سیستم‌های مدیریت بانک‌های اطلاعاتی، اینترنت و اینترنت و ابزارهای داده‌کاوی از جمله مصادیق فناوری در سیستم آموزش عالی است.
۷. ساختار سازمانی	ساختار سازمانی یک ابزار مدیریتی است که در یک مجموعه دانشگاهی هم بستر لازم برای خلق نوآوری‌های آموزشی را فراهم می‌آورد و هم ابزار سازگاری دانشگاه با نوآوری‌های آموزشی است (Baldrige & Deal, 1985: 5). ساختار سازمانی، ساختار و تشکیلات، کاهش بروکراسی اداری، عامل نهادی و استقلال دانشگاهی از عوامل ساختاری هستند که در مؤسسات آموزش عالی بر فرایند توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی تأثیر بسزایی دارند.
۸. منابع انسانی	منابع سازمانی شامل همه‌ی دارایی‌ها، توانمندی‌ها، فرایندهای سازمانی، دانش، اطلاعاتی است که تحت کنترل سازمان است و به آن کمک می‌کند استراتژی‌های خود را پیاده کرده و کارایی و اثربخشی خود را افزایش دهد (Dehghani & Makhmalbaf, 2016: 29).

چنانچه توضیح و توصیف پنج عامل شناسایی شده موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی در جدول فوق نشان می‌دهد عوامل جو سازمانی، استراتژی، فناوری ساختار سازمانی و منابع نقش بسزایی در سیستم آموزش عالی در فرایند توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی ایفا می‌نمایند.

## پایایی

در مرحله ششم فرایند فراترکیب جهت بررسی پایایی کدهای استخراج‌شده این کدها در اختیار سه تن از خبرگان حوزه توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی گذاشته شده است. در این مرحله جهت تأیید خبرگان کدها و مدل احصا شده در اختیار آنان قرار گرفت و جامعیت و مربوط بودن کدها به تأیید رسید البته در این مرحله پس از دریافت نظرات خبرگان مواردی که نیاز به بررسی و تغییر داشته‌اند طبق نظر خبرگان محترم مورد بازبینی قرار

گرفته‌اند؛ به عنوان مثال در بخش عوامل فرایندی گزینه‌های استخراج‌شده اولیه ضمن فرایند فراترکیب از برنامه‌های درسی به فرایند برنامه درسی، مهارت‌های پژوهشی به فرایندهای پژوهشی و تعاملات علمی بین‌المللی به فرایند تعاملات علمی بین‌المللی تغییر یافته‌اند.

علاوه بر دریافت نظر و تأیید سه تن خبره جهت بررسی پایایی در این پژوهش اعتبار پایگاه‌ها و مجلات نیز جهت اطمینان از قرار نداشتن در لیست سیاه وزارت علوم تحقیقات و فناوری و بالا بودن ضریب تأثیر مجلات مورد بررسی قرار گرفته است. دیگر دغدغه نسبت به پایایی و روایی پژوهش نیز با مفهوم قابلیت اعتماد از طریق روش‌هایی چون ردیابی حسابرسی گونه، کفایت منابع مورد ارجاع و بازبینی در زمان کدگذاری بررسی گردید. در شیوه ردیابی حسابرسی گونه تلاش شد تا کدهای احصا شده با مدل‌های معتبر تطبیق داده شوند و تمام مدل‌های معتبر مرور گردید، در بازبینی نیز در زمان تلاش شد تا مجدداً کدگذاری‌ها مرور شود که منجر به تغییراتی در نحوه دسته‌بندی کدها و جابجایی برخی کدها شد، در و در کفایت منابع مورد ارجاع نیز تلاش گردید تا همه منابع مرتبط با کلیدواژه مورد بررسی گردآوری و تحلیل شود و در چندین مرحله غربال پژوهش‌های دارای غنای نظری مورد استفاده قرار گیرد.

#### مرحله هفتم: ارائه یافته‌ها

در گام نهایی از بخش کیفی پژوهش؛ پس از مطالعه پژوهش‌های منتخب و استخراج ۱۵ مؤلفه موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی مؤلفه‌های استخراج‌شده براساس ماهیت آن‌ها در پنج عامل (طبقه) ساختا، تکنولوژی، جوسازمانی، منابع سازمانی و استراتژی طبق جدول شماره ۸ طبقه‌بندی، و در ادامه بررسی و تحلیل شدند.

## جدول شماره ۸: ارائه یافته‌ها (عوامل سازمانی موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی)

ردیف	طبقه	عوامل مربوط به هر طبقه
۱	ساختار	رسمیت، تمرکز، پیچیدگی
۲	تکنولوژی	سیستم‌های مدیریت بانک‌های اطلاعاتی اینترنت و اینترنت ابزارهای داده کاوی و ذخیره‌سازی به‌روز
۳	جوسازمانی	نظام پاداش و جبران خدمت، تعاملات اجتماعی، تعهد سازمانی
۴	منابع سازمانی	منابع انسانی، منابع فیزیکی، منابع مالی
۵	استراتژی	آموزش و پژوهش مبتنی بر اهداف، تعهد به اهداف شغلی مشترک بودن اهداف کارکنان و سازمان

طبق جدول شماره ۸، مؤلفه‌های رسمیت، تمرکز و پیچیدگی در طبقه عوامل ساختاری سازمان؛ مؤلفه‌های سیستم‌های مدیریت بانک‌های اطلاعاتی، اینترنت و اینترنت، ابزارهای داده کاوی و ذخیره‌سازی به‌روز در طبقه دوم (تکنولوژی) و در طبقه سوم عوامل جوسازمانی (نظام پاداش و جبران خدمت، تعاملات اجتماعی، تعهد سازمانی) قرار گرفته‌اند؛ جو سازمانی به کیفیت درونی یک سازمان اشاره دارد. به گونه‌ای که اعضای آن، این کیفیت را ادراک و تجربه می‌کنند. لذا باید از طریق ایجاد جو سازمانی مطلوب و متناسب با ضوابط و مقررات، فضایی جهت برقراری تعاملات اجتماعی و ایفای تعهدات سازمانی؛ کارکنان را به محیط کار و سازمان علاقمند نمود تا از این طریق انگیزه فعالیت در تک‌تک افراد سازمان تقویت شود. مؤلفه‌های منابع انسانی، منابع فیزیکی و منابع مالی در طبقه منابع سازمانی و نهایتاً در طبقه پنجم (استراتژی) مؤلفه‌های آموزش و پژوهش مبتنی بر اهداف، تعهد به اهداف شغلی و مشترک بودن اهداف کارکنان و سازمان قرار گرفته‌اند.

سؤال دوم: هر طبقه از عوامل سازمانی تا چه اندازه برای توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی اهمیت دارد؟

جهت پاسخ به این سوال از نظر ۲۴۲ نفر از اعضا هیئت علمی و مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید باهنر کرمان بهره گرفته شده است. در جدول شماره ۹ نتایج مربوط در خصوص میزان اهمیت هر طبقه از عوامل سازمانی نشان داده شده است.

جدول شماره ۹: مقایسه میانگین نظر اعضا هیئت علمی و مدیران گروه‌های آموزشی درباره میزان اهمیت هر طبقه از عوامل سازمانی با ملاک آزمون ( $Q3 = 7/5$ )

رتبه	p	T	درجه آزادی	تفاوت با ملاک	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	
۴	۰/۰۰۰	۱۰/۸۳	۲۴۱	۰/۷۸	۱/۱۲	۸/۳۸	۲۴۲	ساختار سازمانی
۵	۰/۰۰۰	۹/۲۲	۲۴۱	۰/۷۱	۱/۳۰	۸/۲۱	۲۴۲	تکنولوژی
۳	۰/۰۰۰	۱۵/۳۸	۲۴۱	۰/۸۰	۰/۸۱	۸/۳۰	۲۴۲	جوسازمانی
۱	۰/۰۰۰	۱۶/۴۹	۲۴۱	۰/۹۴	۰/۸۹	۸/۴۴	۲۴۲	منابع سازمانی
۲	۰/۰۰۰	۱۴/۵۹	۲۴۱	۰/۸۹	۰/۹۶	۸/۳۹	۲۴۲	استراتژی

طبق جدول ۹، تفاوت معناداری بین میانگین هر طبقه از عوامل سازمانی با ملاک آزمون ( $Q3 = 7/5$ ) وجود دارد ( $p < 0/05$ ). این بدین معنی است که از نظر مدیران گروه‌های آموزشی، اهمیت هر طبقه از عوامل سازمانی بالاتر از چارک سوم می‌باشد. برای تعیین تفاوت در رتبه‌بندی طبقات مختلف عوامل سازمانی موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی، آزمون فریدمن انجام شد که نتایج آن در جدول شماره ۱۰ آمده است.

جدول شماره ۱۰: نتایج آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی طبقات عوامل سازمانی

p	X <sup>2</sup>	درجه آزادی	تعداد	آزمون فریدمن
۰/۰۴۷	۹/۴۶	۴	۲۴۲	

همان طور که در جدول شماره ۱۰ مشاهده می‌شود، تفاوت معناداری در رتبه‌بندی طبقات عوامل سازمانی موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی وجود دارد ( $p < 0/05$ ). بدین معنا که تفاوت مشاهده‌شده بین اهمیت طبقات مختلف عوامل سازمانی از دیدگاه اعضا هیئت علمی و مدیران گروه‌های آموزشی معنادار است. بر این اساس، اعضا هیئت علمی و مدیران گروه‌های آموزشی اعتقاد دارند که عوامل سازمانی مرتبط با طبقه منابع سازمانی دارای بالاترین رتبه و عوامل سازمانی مرتبط با طبقه تکنولوژی در جایگاه پایین‌تری نسبت به سایر عوامل قرار دارند.

### بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش تلاش شد که عوامل سازمانی موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی تعیین و طبقه‌بندی گردد و اعتبار این عوامل از دیدگاه اعضا هیئت علمی و مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید باهنر کرمان مورد بررسی قرار گیرد. جهت شناسایی و تبیین عوامل سازمانی موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی از روش کیفی فراترکیب و طی هفت مرحله تنظیم سؤال پژوهش، مرور ادبیات به شکل سیستماتیک، جستجو و انتخاب پژوهش‌های

مناسب، استخراج اطلاعات پژوهش‌ها، تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌ها، کنترل کیفیت و ارائه یافته‌ها براساس هفت مرحله ساندوسکی و بارسو (۲۰۰۷) بهره گرفته شد.

یافته‌های حاصل از پژوهش حاکی از آن است که در اکثر پژوهش‌های داخلی و خارجی دهه اخیر، پانزده مؤلفه رسمیت، پیچیدگی، تمرکز، سیستم‌های مدیریت بانک‌های اطلاعاتی، اینترنت و اینترنت، ابزارهای داده کاوی و ذخیره‌سازی به‌روز، نظام پاداش و جبران خدمت، تعاملات اجتماعی، تعهد سازمانی، منابه انسانی، منابع فیزیکی، منابع مالی، آموزش و پژوهش مبتنی بر اهداف، تعهد به اهداف شغلی، مشترک بودن اهداف کارکنان و سازمان به عنوان عوامل سازمانی تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی مورد تأکید قرار گرفته‌اند. اشراقی (۲۰۱۸)؛ قرونه و همکاران (۲۰۱۶)؛ گراوت (۲۰۱۳) و کافرلا و زاین (۱۹۹۹) در پژوهش‌های خود این مؤلفه‌ها را جهت توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی لازم و ضروری دانسته‌اند.

**عوامل سازمانی** به آن گروه از شرایط و زمینه‌هایی اشاره دارد که به منظور تسهیل فرایند توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی می‌تواند در محیط فعالیت اعضا هیئت‌علمی فراهم گردد. با توجه به نتایج این پژوهش پنج عامل جو سازمانی، استراتژی، فناوری، ساختار سازمانی و منابع به عنوان عوامل سازمانی تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی شناسایی و مطرح شده‌اند. **جوسازمانی** که شامل نظام پاداش و جبران خدمت، تعاملات اجتماعی و تعهد سازمانی مناسب باشد به طور مداوم به اعضا هیئت‌علمی جهت بهبود و توسعه حرفه‌ای انرژی بخشیده و انگیزه آنان را در این راستا دگرگون خواهد ساخت. نقص نظام پاداش و جبران خدمت و کسب درآمدی که منجر به برطرف نمودن ضروریات زندگی اعضا هیئت‌علمی نگردد آنان را مجبور به کسب درآمد از خارج از دانشگاه محل خدمت خواهد نمود که این امر نشان‌دهنده جوسازمانی نامطلوب و عدم پشتیبانی از اعضا هیئت‌علمی است و منجر به عدم توسعه حرفه‌ای آنان می‌گردد. لذا توجه به سه رکن جو سازمانی (نظام پاداش و جبران خدمت، تعاملات اجتماعی و تعهد سازمانی) از طریق یک سیستم برنامه‌ریزی شده از توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی حمایت خواهد نمود.

طبق یافته‌های این بخش از پژوهش مؤلفه **استراتژی** شامل زیر مؤلفه‌های آموزش و پژوهش مبتنی بر اهداف، تعهد به اهداف شغلی، مشترک بودن اهداف اعضا هیئت‌علمی و سازمان می‌باشد که بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی تأثیرگذار است؛ چگونگی برنامه‌ریزی استراتژیک در خصوص توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی فراتر از پیشرفت ساده در سطوح



مدیریتی است که به مؤسسات آموزشی جهت شناسایی استراتژی‌های تأثیرگذار جهت دستیابی به اهداف کمک می‌نماید و آنان را به سمت افزایش تعهد به اهداف شغلی و پیوند اهداف اعضا هیئت‌علمی و سازمان جهت توسعه حرفه‌ای هر چه بیشتر سوق می‌دهد.

**فناوری** خمیرمایه توسعه در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی است و محورهای اساسی توسعه و ماهیت آن را متناسب با نیاز جامعه تعیین می‌نماید؛ طبق یافته‌های این پژوهش فناوری شامل زیر مؤلفه‌های سیستم‌های مدیریت بانک‌های اطلاعاتی اینترنت، ابزارهای داده کاوی و ذخیره‌سازی به‌روز می‌باشد. **ساختار سازمانی** شامل قوانین و مقررات، ساختار و تشکیلات، استقلال دانشگاهی یک ابزار مدیریتی است که در یک مجموعه دانشگاهی هم‌بستر لازم برای خلق نوآوری‌های آموزشی پژوهشی را فراهم می‌آورد و هم‌ابزار سازگاری دانشگاه با نوآوری‌های آموزشی و پژوهشی می‌باشد و **منابع** شامل منابع مالی، منابع فیزیکی و منابع انسانی؛ در صورتی که یک سازمان، سازمانی به شدت منبع محور باشد، دستیابی به اهداف سازمانی و استراتژیک، از طریق تکیه بر انواع مختلفی از منابع (مالی، فیزیکی انسانی) در راستای افزایش مقیاس تحرک، ابتکار، تخصص، تحقیق و توسعه حرفه‌ای محقق می‌شود؛ منابع تلفیقی امکان استفاده از نقاط قوت اعضا هیئت‌علمی را فراهم می‌کند تا طیف گسترده‌ای از فعالیت‌های سطح بالا را ارائه داده و دائماً با نیازها و اهداف دانشگاه سازگار شوند این رویکرد انعطاف‌پذیر با تأکید بر توسعه حرفه‌ای، به دانشگاه‌ها کمک می‌کند تا موانع شناخته‌شده برای حضور اعضا هیئت‌علمی در فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای را برطرف کند (Inamorato & et al., 2019).

اهمیت عواملی به جزء دانش عمومی و تخصصی جهت توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی در مطالعات اخیر مورد توجه قرار گرفته است و فهرست‌های گسترده‌ای از عوامل موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی منتشر شده است تا افراد ضمن توجه به این عوامل بتوانند در محیط‌های کاری قرن بیست و یکم مؤثرتر عمل نمایند. پانزده مؤلفه تأییدشده در این پژوهش بیانگر این موضوع می‌باشند که علاوه بر عوامل مربوط به دانش و استدلال اعضا هیئت‌علمی که در اکثر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی مدنظر قرار گرفته است؛ عوامل دیگری نیز وجود دارند که دارای اهمیت ویژه‌ای می‌باشند.

عوامل سازمانی موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی در پژوهش نامی و همکاران (۲۰۱۷) در سه طبقه فرهنگ، ساختار و جو سازمانی و در پژوهش قرونه و همکاران (۲۰۱۶) در شش

طبقه ساختاری، نظام ارتقای شغلی، فرهنگ و جو سازمانی، فرصت توسعه، عوامل مدیریتی و عوامل معیشتی دسته‌بندی شده‌اند. نتایج حاصل از بررسی تعیین میزان اهمیت هر طبقه از عوامل سازمانی، نشان‌دهنده آن بود که هر پنج طبقه عوامل سازمانی از نظر اعضا هیئت علمی و مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید باهنر کرمان دارای اهمیت می‌باشند و از نظر رتبه‌بندی نیز منابع سازمانی دارای بالاترین رتبه و عوامل سازمانی مرتبط با طبقه تکنولوژی در جایگاه پایین‌تری نسبت به سایر عوامل قرار دارند. در پژوهش گراوت (۲۰۱۳) و رضائیان و همکاران (۲۰۱۴) نیز عامل منابع سازمانی به عنوان عامل استراتژیک تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی مورد تأکید قرار گرفته است. در هر سازمانی، منابع (مالی، فیزیکی، انسانی) به ویژه منابع انسانی نقش مهمی در دستیابی به اهداف سازمان ایفا می‌کنند و در صورتی که این سازمان، مانند دانشگاه، سازمانی به شدت منبع محور باشد، دستیابی به اهداف، تنها از طریق تکیه بر منابع به ویژه توانایی‌های منابع انسانی آن محقق می‌شود.

۱- با توجه به اینکه در این پژوهش منابع مالی به عنوان مهم‌ترین عامل سازمانی تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی شناسایی گردیده است لذا پیشنهاد می‌گردد دانشگاه‌ها نسبت به جذب منابع مالی از طریق ارتباط با صنعت و اجرای طرح‌های پژوهشی برای افزایش بودجه عمومی و اختصاصی دانشگاه‌ها اقدام نمایند و موجبات بروز خلاقیت در فرایندهای آموزشی و تغییر و بهبود کیفیت خدمات اعضا هیئت‌علمی و در نهایت توسعه حرفه‌ای آنان را فراهم نمایند.

۲- با توجه به اینکه اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌ها مسؤلیت‌های سنگین‌تری نسبت به سایر کارکنان در راستای اهداف دانشگاه بر عهده‌دارند، بایستی دارای نظام پاداش و جبران خدمات با امتیازاتی بیشتر باشند. بنابراین، اصلاح نظام‌های پاداش و جبران خدمات در راستای اهداف دانشگاه؛ ضروری به نظر می‌رسد.

۳- با توجه به اینکه مدیران رده‌بالا در دانشگاه‌ها به خاطر مشکلات سازمانی خاص خود، فرصتی برای پرداختن به مساله مهم توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی نداشته و نمی‌توانند در این فرایند تلاش مثمر ثمری داشته باشند. پیشنهاد می‌شود در وظایف مدیران به عنوان یکی از عوامل سازمانی تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی بازبینی شود تا با ایجاد ساختار منعطف و مستقل، مدیران وقت بیشتری را برای توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی صرف نمایند.

۴- به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد نسبت به شناسایی سایر عوامل تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی اقدام نموده و جهت طراحی مدل عوامل تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی در سطوح مختلف سازمانی تلاش نمایند.

## References

- 1-Abbaspour, A.; Bazargan, A.; Rahimian, H., Barzouyan, S., & Zare, Zeinab (2019). Exploring the quality of faculty performance; providing a conceptual model. *New educational ideas*,15(1): 91-111.
- 2-Baker, L.; Leslie, K.; Panisko, D.; Walsh, A.; Wong, A.; Stubbs, B., & Mylopoulos, M (2018). Exploring Faculty Developers' Experiences to Inform Our Understanding of Competence in Faculty Development. *Academic Medicine*, 93(2): 265-273.
- 3-Baldrige J.V., & Deal T.E (1985). *The basics of change in educational organization*, Berkeley: Mc Cutchan.
- 4-Barratt, M. S., & Moyer, V. A. (2004). Effect of a Teaching Skills Program on Faculty Skills and Confidence. *Ambulatory Pediatrics*, 4(1):117- 120.
- 5-Berquist, W. H., & Phillips, S. R. (1975). Components of an effective faculty development program, *The Journal of Higher Education*, 46 (2): 177-211.
- 6-Borg, S. (2018). Evaluating the Impact of Professional Development. *RELC Journal*, 49(2): 1-22.
- 7-Brutkiewicz, R. R. (2012). Research faculty development: an historical perspective and ideas for a successful future. *Advances in health sciences education*, 17(2): 259-268.
- 8-Caffarella, R. S., & Zinn, L. F. (1999). Professional development for faculty: A conceptual framework of barriers and supports. *Innovative Higher Education*, 23(4).
- 9-Centra, J. A. (1978). Types of Faculty Development Programs. *The Journal of Higher Education*, 49(2): 151-162.
- 10-Chenail, R. J., & Weiss, A. D. (2007). Utilizing qualitative metasynthesis to conduct systematic reviews of primary healthcare research. *21st Annual Primary Care Research Methods & Statistics*. San Antonio.
- 11-Deal, Shanley & et al. (2018). Identifying Priorities for Faculty Development in General Surgery Using the Delphi Consensus Method. *Journal of Surgical Education*,5(3):1504-1511.
- 12-Dehghani, M. R., & Makhmalbaf, A. (2016). A brief overview of the resource-based approach. *Journal of Management and Accounting Research*, 59: 27-68. [In Persian]
- 13-Eshraqi, D. (2018). Factors Affecting the Professional Development of Faculty Members (Case Study: Islamic Azad University of Ilam). *Agricultural Management and Development*, 7(4): 499-508. (In Persian)
- 14-Gholami, Parisa and Shirbegi, Nasser (2018). Qualitative evaluation of human resource professional development in higher education with the "study opportunity" strategy. *Development Management Process*, 31 (1): 135-152. (In Persian)

- 15-Gholifar, E.; Hejazi, S. Y., & Hosseini, S. M. (2010). Factor Analysis of Professional Skills Necessary for Job Success from the Perspective of Faculty Members of Iranian College of Agriculture. *Journal of Research and Planning in Higher Education*, 125: 57-141. (In Persian)
- 16-Ghoroneh, D.; Mirkamoli, S. M.; Bazargan, A., & kharazi, S. K. (2016). Identifying and prioritizing the factors affecting the professional development of the faculty members of the University of Tehran. *Training and development of human resources*, 1(1): 89-115. (In Persian)
- 17-Gitlin, S. D., & others. (2009). Factors that Influence Successful training and faculty career development in Hematology/Oncology patient-oriented clinical research. University of Michigan Division of Hematology/ Oncology Department of Internal Medicine. Retrieved from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/entrez>.
- 18-Gravett, E. O. (2013). Promoting professional excellence for faculty and graduate students. *Faculty development*, (434): 982-2815.
- 19-Gullatt, D. E., & Weaver, S. W. (1997). Use of faculty development activities to improve the effectiveness of U.S. institutions of higher education. Annual Meeting of the Professional and Organizational Development Network in Higher Education (22nd, Hines City, October 16–19).
- 20-Hejazi, Seyed Yousef; Exchange textiles, Mohammad Ali and Ahangari, Ismail (2018). Investigating the educational components affecting the development of professional competencies of promoters in university training courses, before and during service (case study of extension trainers of Forests, Rangelands and Watershed Management Organization). *Iranian Agricultural Extension and Education Sciences*, 14(1):151-162. (In Persian)
- 21-Hejazi, Y., & Rostami, F. (2009). Investigating the Factors Affecting the Professional Development of Agricultural Faculty Members (Case Study of Tehran Agricultural Schools). *Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 2(3): 347-358. (In Persian)
- 22-Hejazi, Y.; Nasajhae sarafi, M. A., & Ahangaran, I. (2017). Investigating Factors Affecting the Development of Professional Competencies of Promotional Trainers of Forests, Rangelands and Watershed Management. *Journal of Agricultural Education Management*, 56: 40-67. (In Persian)
- 23-Hou, S.H.; Horng, R.Y., & Chen, P.H. (2016). Professional Development in Practice: An Exploratory Study with Attending Physicians. *Employment Psychology & Marketing*, 5:1-11.
- 24-Kim, P. (2000). The korean vocational education and vocational education teacher standard; technology education department college of engineering. *Journal Chungman National University Taejon The Republic of Korea*, 21:171 – 178.

- 25-King, H. (2006). Continuing professional development in higher education: What do academics do? GEES Subject Centre, University of Plymouth. Planet No. 13 December.
- 26-Knight, J. (2014). Professional Development for Faculty and Staff in Ras Al Khaimah's Higher Education Institutions. Ontario Institute for Studies in Education, University of Toronto, Canada.
- 27-Latifi, M., & Sina, M. (2018). Structural Components Affecting Human Resources Development Strategy (Case Study: Professors and Faculty Members). 11th International Conference on Management, Accounting and Entrepreneurship and Open Innovation. (In Persian)
- 28-Laursen, S., & Rocque, B. (2009). Faculty development for institutional change: Lessons from an advance project. The Magazine of Higher Learning, 41(2).
- 29-MacPhail, A.; Ulvik, M.; Guberman, A.; Czerniawski, G.; Oolbekkink-Marchand, H., & Bain, Y. (2018). The professional development of higher education-based teacher educators: needs and realities. Professional development in education, 1:1-14.
- 30-Moheb Zadegan, Y.; Pardachi, M. H.; Ghahramani, M., & Frostkhah, M. (2013). Developing a Model for Faculty Members' Development with a Data-Based Theory Approach. Journal of Research and Planning in Higher Education, 1: 70-25. (In Persian)
- 31-Mohebzadegan, Yousef; Pardakhtchi, Mohammad Hassan; Ghahremani, Mohammad and Faraskhah, Maghsoud (2016). Validation of the growth pattern of the faculty members of Tehran universities. Journal of Human Resources Education and Development, 3 (10): 73-94. (In Persian)
- 32-Moradi, M., & Heshmati, R. (2014). Developing human resource strategies using environmental factor analysis techniques. Management Studies, 23(75): 69-96. (In Persian)
- 33-Nami, K.; Seyed Abbaszadeh, M., & Hassani, M. (2017). Structural Modeling the Impact of Organizational Factors on Human Resource Development with the Mediating Role of Knowledge Management Process and Training Transfer Model. Journal of Human Resource Education & Development, 4(14): 77-96. (In Persian)
- 34-Newland, M.C. & Others. (2003). Experience with a program of faculty development. University of Nebraska Medical Center, Journal Medical Teacher, 25(2):207-209.
- 35-Nourshahi, N. (2014). Factors Affecting the Professional Growth of Faculty Members Offering Solutions to Improve It. Journal of Research and Planning in Higher Education, 20(3): 120-195. (In Persian)

- 36-Odabasi, Ferhan (2003). Faculty Point OF View On Faculty development. Hacettepe Univesity Journal of Education, 24:86-89.
- 37-Olmstead, A., & Turpen, C. (2016). Assessing the interactivity and prescriptiveness of faculty professional development workshops: The real-time professional development observation tool. *Physical Review Phisiscs Education Research*,12(2): 2469-9896.
- 38-Perez-Foguet, A.; Lazzarini, B.s; Gine, R.; Velo, E.e; Boni, A.; Sierra, M.; Zolezzi, G., & Trimmingham, R. (2017). Promoting sustainable human development in engineering: Assessment of online courses within continuing professional development strategies. *Journal of Cleaner Production*,172: 4286-4302.
- 39-Pourkarimi, J. (2010). The Pattern of Professional Development of Faculty Members of Research Organizations (Case Study: Academic Jihad). *Journal of Human Resource Management Research*, Imam Hussein University, 2(2): 141-155. (In Persian)
- 40-Priest, A. W. (2001). An investigation into faculty development practices in graduate physical therapy education programs. Retrieved on 16. 7. 2011 from: [http://etd.lib.ttu.edu/theses/available/etd\\_07022008](http://etd.lib.ttu.edu/theses/available/etd_07022008).
- 41-Rezaeian, A.; Khandan, A. A.; Ganjali, A., & Meridian, H. (2014). Faculty Members' Growth in Universities; Case Study: Faculty Members of Imam Sadegh University. *Culture in Islamic University*, 4(4):491-514. (In Persian)
- 42-Saadat Talab, A.; Fathi Wajjarah, C.; Faraskhah, M., & Khorasani, A. (2014). A Study on the Barriers to Teaching and Improving Faculty Members in Tehran State Universities (Qualitative Study). *Journal of Educational Measurement and Evaluation Studies*, 4(6): 29-56. (In Persian)
- 43-Sabet, A.; Yadollahi Khales, H.; Razeghi, S., & Shakarizadeh Shirazi, H. (2017). The Organizational and Psychological Factors Affecting the Development and Improvement of Faculty Members' Job Performance. *Management Strategies in Health System*, 2 (3): 72-163. (In Persian)
- 44-Sadeghi, F. Y.; Hosseini, S. M., & Rezvanfar, A. (2009). Free Sea analysis affecting the professional development of faculty members in agricultural colleges. *Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 40(4): 69-77. (In Persian)
- 45-Safari, M., & Niyaz Azari, K. (2014). An Investigation of the Factors Affecting the Professional Development of Faculty Members of Azadshahr Azad University. *Journal of Educational Psychology Islamic Azad University Tonekabon Branch*, 5 (2): 1-6. (In Persian)
- 46-Saghafi, F.; Hamidi, M., & Mahmoudi, B. (2014). Providing a suitable model for transmission Technology in Top ICT Industries Case Study: STM16 Technology Product. *Management Science Today*, 13(41): 74-88. (In Persian)

- 47-Steinert, Y.; Mann, K.; Centeno, A.; Dolmans, D.; Spencer, J.; Gelula, M., & Prideaux, D. (2009). A systematic review of faculty development initiatives designed to improve teaching effectiveness in medical education: BEME Guide No. 8. *Medical Teacher*, 28(6): 497–526.]
- 48-Steinert, Yvonne; Sylvia Cruess, Richard Cruess & Linda Snell (2005). Faculty development for teaching and evaluating professionalism: from programme design to curriculum change. *Medical Education*, 39(2):127–136.
- 49-Wakfi, S. H.; Khajehzadeh, S.; Ghomian, M. M., & Parandine, K. (2017). The relationship between the components of organizational attitude and organizational climate. *Modern Management Engineering*, 5 (1 & 2): 47-61.
- 50-Watts, G.E., & Hammons, J.O. (2001). Professional development: Setting the context. *New directions for community college*, 12: 5-10.
- 51-Wesley, J. (2005). Current characteristics of faculty development in public two-year colleges in Texas. Ph.D. dissertation of Philosophy. Texas A&M University.
- 52-Wynants, S., & Dennis, J. (2018). Professional development in an inline context: opportunities and challenges from the voices of college faculty. *Journal of educator online*, 15(1): 15-28.
- 53-Zahedi, S., & Bazargan, A. (2013). Faculty members' view of their professional development needs and ways of meeting their needs. *Journal of Research and Planning in Higher Education*, 69: 67-89. (In Persian)
- 54-Zojaji, N.; khanifar, H.; Aghahoseini, T., & yazdani, H. (2017). Identification and Explanation of the basic Competence and Professional Development Requirements for Teacher Educators in Farhangian Universities. *Development of Jundishapur training*, 8: 149-159. (In Persian)

